

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA ISLAMI GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA (MTsS)  
SE-KOTA PEKANBARU**

**DISERTASI**

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Doktor pada Program Studi  
Pendidikan Agama Islam



Oleh :

**RAHMAT SUHADI**  
**NIM. 31494106350**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
SULTAN SYARIF KASIM - RIAU  
1442 H /2021 M**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
**THE GRADUATE PROGRAMME**

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004

Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : [pasca@uin-suska.ac.id](mailto:pasca@uin-suska.ac.id)

## Lembaran Pengesahan

Nama : Rahmat Suhadi  
Nomor Induk Mahasiswa : 31494106350  
Gelara Akademik : Dr. (Doktor)  
Judul : Pengaruh self-efficacy, LOCUS OF CONTROL dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Islami Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru

Tim Penguji

Prof. Dr. Hairunas, M. Ag  
Ketua / Penguji I

Dr. H. Zailani, M. Ag.  
Sekretaris / Penguji II

Prof. Dr. H. Nizar Ali, MA  
Utama / Penguji III

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA  
Penguji IV

Prof. Dr. H. Zulfan Saam, MS  
Promotor / Penguji V

Dr. Khairil Anwar, MA  
Co-Promotor / Penguji VI

Dr. Zamsiswaya, M. Ag  
Penguji VII

Tanggal Ujian/Pengesahan : 07 Agustus 2021

2. Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## PERSETUJUAN TIM PENGUJI

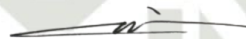
### UJIAN TERTUTUP DISERTASI

Disertasi yang berjudul “Pengaruh self-efficacy, LOCUS OF CONTROL dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Islami Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru”, yang ditulis oleh Sdr. Rahmat Suhadi NIM 1494106350 Program Studi Pendidikan Agama Islam telah diuji dan diperbaiki sesuai dengan masukan dari Tim Penguji ujian tertutup disertasi pada tanggal 08 April 2021 dan dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang Ujian Terbuka pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### TIM PENGUJI :


Penguji I/Ketua

Prof. Dr. Afrizal M, MA

  
.....  
Tanggal: 2 Agustus 2021


Penguji II/Sekretaris

Dr. H. Abu Anwar, M.Ag

  
.....  
Tanggal: 2 Agustus 2021


Penguji III/Utama

Prof. Dr. Mahdum, M.Pd.

  
.....  
Tanggal: 2 Agustus 2021


Penguji IV (Promotor)

Prof. Dr. Hairunas, M, Ag

  
.....  
Tanggal: 2 Agustus 2021


Penguji V (Co. Promotor)

Prof. Dr. H. Zulfan Saam, MS

  
.....  
Tanggal: 2 Agustus 2021

Penguji VI

Dr. Kairil Anwar, MA

  
.....  
Tanggal: 2 Agustus 2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Promotor/Co-promotor Disertasi mengesahkan dan menyetujui bahwa Disertasi yang berjudul : “Pengaruh self-efficacy, LOCUS OF CONTROL dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Islami Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru” Yang di tulis oleh Saudara :

Nama : Rahmat Suhadi  
NIM : 31494106350  
Program Studi : Pendidikan Agama Islam  
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Untuk diajukan dalam sidang Ujian Terbuka pada program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal 2 Agustus 2021  
Promotor,

Prof. Dr. Hairunas, M. Ag  
NIP. 197208282006041002

Tanggal 2 Agustus 2021  
Co-promotor,

Prof. Dr. H. Zulfan Saam, MS  
NIP. 195206271979031003

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Zamsiswaya, M.Ag  
NIP.1970012 199703 1 003



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Suhadi  
 NIM : 31494106350  
 Tempat Tanggal Lahir : Kp. Panjang, 10 April 1979  
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh *Self-efficacy*, *Locus of control* dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Islami Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat dalam disertasi ini, yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai perauran perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, Agustus 2021

Yang Menyatakan,



**Rahmat Suhadi**

## KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام  
على اشرف المرسلين سيدنا محمد  
عبد الله وعلى آله وصحبه أجمعين

Segala puji hanya milik Allah SWT, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu di tingkat tertinggi pendidikan tinggi di kampus terbaik di Provinsi Riau ini. Shalawat dan salam kepada Nabi akhir zaman *sayyidina* Muhammad beserta seluruh sahabat dan keluarganya semoga kita menjadi umatnya yang setia.

Sebagai seseorang yang merintis karir di bidang pendidikan khususnya madrasah dan kantor kementerian Agama, menyelesaikan pendidikan setingkat strata tiga di bidang pendidikan adalah sesuatu yang sangat didambakan dan perlu disyukuri. Penulis menyadari bahwa kedepan tugas di bidang pendidikan mempunyai banyak tantangan dan kompleksitas. Perubahan iklim dan kondisi masyarakat selalu menghendaki pengawalan ketat dan keseriusan dalam upaya memperbaiki pendidikan. Maka salah satu upaya yang dapat penulis lakukan dengan meningkatkan kompetensi diri melalui pendidikan, sehingga semoga dapat berkontribusi positif dalam perbaikan pendidikan di masa mendatang.

*Alhamdulillah*, penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi yang berjudul **“Pengaruh *Self-efficacy*, *Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Islami Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru”**. Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada PPs UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian disertasi ini. Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih kepada: Bapak Prof. Dr. H. Zulfan Saam, M.A. dan Bapak Dr. Khairil Anwar, M.A. sebagai Promotor dan Co-Promotor yang telah meluangkan waktu, pikiran dan idenya untuk membimbing dan mengarahkan penulis mulai dari awal hingga disertasi ini dapat diselesaikan.

Selanjutnya, penulis juga berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hairunas, M.Ag., Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membuka kesempatan bagi penulis untuk dapat menempa diri meraih gelar akademik, Doktor di PPs UIN Sultan Syarif Kasim Riau;
2. Bapak Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.A., Direktur PPs UIN Sultan Syarif Kasim Riau;
3. Bapak Dr. Zamsiswaya, M.Ag., Kepala Program Studi Pendidikan Agama Islam Strata 3 PPs UIN Sultan Syarif Kasim Riau;
4. Bapak dan Ibu dosen penguji, yang dengan bimbingan dan arahnya disertasi ini menjadi sempurna;
5. Seluruh dosen dan staf administrasi PPs UIN Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif pada program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau;
6. Rekan-rekan mahasiswa S.3 Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah menaruh simpati dan bantuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



7. Guru-guru dan Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kota Pekanbaru yang di tengah kesibukannya mengajar mereka menyempatkan diri membantu penulis dalam memberikan data penelitian sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
8. Terima kasih kepada Bapak Kepala Kantor dan Kabid pada Kanwil Kemenag Provinsi Riau yang telah memberikan izin kepada penulis mengikuti kuliah di PPs UIN Suska Riau.
9. Keluarga besar orang tua kami Alm. H. Awaluddin dan Hj. Muslamah Ali yang banyak membantu dan berkorban untuk penulis dalam menyelesaikan kuliah ini. Terima kasih tak terhingga seraya air mata rindu penulis sampaikan kepada kedua orang tua Ibunda terkasih Hj. Syamsinar dan abanda H. Muhammad Taher yang doanya tak pernah putus untuk kebaikan dan kesuksesan penulis. Begitu juga ayah ibu mertua Muhammad Kiram (alm.) dan Hj. Sias dan seluruh keluarga. Secara khusus istri tercinta Wirda Yanti dan anak-anak tersayang: Alya Hafizhah Rahmah, Muhammad Ghazi Rosyadi dan Khumairoh Azzahwa yang selalu setia mendampingi dan mendorong penulis mengukir lembaran hidup bermakna dengan menyelesaikan kuliah dan penulisan disertasi ini.
- Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih atas seluruh jasa dan budi baik yang telah mereka berikan kepada penulis, semoga mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat. Dan semoga kiranya hasil penelitian ini mudah-mudahan memberi sumbangsih bagi Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Swasta Se-Kota Pekanbaru.

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

### Halaman

|   |       |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL .....                       | i     |
| SURAT PERNYATAAN.....                     | iv    |
| KATA PENGANTAR .....                      | v     |
| DAFTAR ISI .....                          | viii  |
| DAFTAR TABEL .....                        | xi    |
| DAFTAR GAMBAR .....                       | xiv   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                     | xvi   |
| DAFTAR SINGKATAN .....                    | xvii  |
| PEDOMAN TRANSLITERASI.....                | xviii |
| ABSTRAK .....                             | xxi   |
| BAB I PENDAHULUAN .....                   | 1     |
| A. Latar Belakang Masalah .....           | 1     |
| B. Definisi Istilah .....                 | 14    |
| C. Permasalahan.....                      | 22    |
| 1. Identifikasi Masalah .....             | 22    |
| 2. Pembatasan Masalah .....               | 24    |
| 3. Rumusan Masalah .....                  | 24    |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....    | 25    |
| 1. Tujuan Penelitian .....                | 25    |
| 2. Manfaat Penelitian.....                | 26    |
| BAB II LANDASAN TEORETIS.....             | 28    |
| A. Kerangka Teori.....                    | 28    |
| 1. Kinerja Islami.....                    | 28    |
| 2. <i>Self-efficacy</i> .....             | 146   |
| 3. <i>Locus of control</i> .....          | 160   |
| 4. Kecerdasan Emosional .....             | 176   |
| 5. Motivasi Kerja.....                    | 191   |
| B. Konsep Operasional.....                | 210   |
| C. Tinjauan Penelitian yang Relevan ..... | 212   |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |            |
|---|------------|
| D. Kerangka Berpikir .....  | 228        |
| E. Hipotesis Penelitian .....   | 246        |
| <b>BAB-III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>   | <b>248</b> |
| A. Jenis Penelitian .....   | 248        |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....  | 249        |
| C. Populasi dan Sampel.....   | 250        |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....   | 252        |
| 1. Indikator Variabel .....   | 252        |
| 2. Hasil Uji Coba Instrumen .....   | 256        |
| E. Teknik Analisis Data .....   | 262        |
| F. Hipotesis Statistik.....   | 263        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>   | <b>265</b> |
| A. Deskripsi Data Penelitian.....   | 265        |
| 1. Kinerja Islami (Y) .....   | 266        |
| 2. <i>Self-efficacy</i> (X <sub>1</sub> ) .....   | 267        |
| 3. <i>Locus of control</i> (X <sub>2</sub> ).....   | 268        |
| 4. Kecerdasan emosional (X <sub>3</sub> ) .....   | 269        |
| 5. Motivasi kerja (X <sub>4</sub> ).....  | 270        |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis .....   | 272        |
| 1. Uji Normalitas.....  | 272        |
| 2. Uji linieritas dan keberartian persamaan regresi.....  | 276        |
| C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....   | 287        |
| 1. Uji Sub Struktur 1 : Hipotesis 1, 2 3 dan 4.....   | 291        |
| 2. Uji Sub Struktur 2 : Hipotesis 5 dan 6.....  | 298        |
| 3. Uji Sub Struktur 3 : Hipotesis 7 dan 8.....  | 301        |
| 4. Uji Sub Struktur 4 : Hipotesis 9.....  | 307        |
| 5. Uji Kesesuaian Model .....   | 308        |
| 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....   | 310        |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian .....  | 320        |
| 1. Temuan penelitian kesatu: <i>self-efficacy</i> berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru ..... | 321        |



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|  |     |
|--|-----|
| 2. Temuan penelitian kedua: <i>Locus of control</i> berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap Kinerja Islami guru..... | 324 |
| 3. Temuan penelitian ketiga: Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru .....  | 329 |
| 4. Temuan penelitian keempat: Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Islami guru .....                                   | 332 |
| 5. Hasil penelitian kelima: <i>Locus of control</i> berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja .....                                 | 338 |
| 6. Hasil penelitian keenam: Kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja.....                                     | 339 |
| 7. Hasil penelitian ketujuh: <i>self-efficacy</i> berpengaruh langsung positif terhadap kecerdasan emosional .....                             | 340 |
| 8. Hasil penelitian kedelapan: <i>Locus of control</i> berpengaruh langsung positif terhadap kecerdasan emosional .....                        | 341 |
| 9. Hasil penelitian kesembilan: <i>Locus of control</i> berpengaruh langsung positif terhadap <i>self-efficacy</i> .....                       | 342 |
| E. Keterbatasan Penelitian.....  | 344 |
| BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....  | 346 |
| A. Simpulan .....  | 346 |
| B. Implikasi .....   | 348 |
| 1. Implikasi Penelitian .....  | 348 |
| 2. Implikasi Teoretis.....   | 348 |
| 3. Implikasi Praktis.....  | 349 |
| C. Saran .....   | 353 |
| 1. Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) .....   | 353 |
| 2. Bagi pihak yayasan yang menaungi Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru .....  | 353 |
| 3. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru .....   | 354 |
| DAFTAR KEPUSTAKAAN .....   | 355 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN.....   | 364 |
| RIWAYAT HIDUP .....  | 570 |

## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2. 1 <i>Factors Determining Performance</i> .....                                   | 39      |
| Tabel 2. 2 <i>Organizational Citizenship Behavior: Specific and Examples</i> .....        | 50      |
| Tabel 2. 3 Perbedaan <i>Locus of control</i> Secara Internal dan Eksternal .....          | 166     |
| Tabel 2. 4 Dimensi Kecerdasan Emosional .....   | 184     |
| Tabel 2. 5 Perbandingan Grafis dari Keempat .....   | 199     |
| Tabel 2. 6 Kecenderungan Individu Berdasarkan Konsep <i>Locus of control</i> .....        | 231     |
| Tabel 3. 1 Model SEM ( <i>Structure Equation Model</i> ) .....                            | 249     |
| Tabel 3. 2 Data Penyebaran Sampel Penelitian .....  | 251     |
| Tabel 3. 3 Indikator Variabel Kinerja Islami .....  | 253     |
| Tabel 3. 4 Indikator Variabel <i>self-efficacy</i> .....                                  | 254     |
| Tabel 3. 5 Indikator Variabel <i>Locus of control</i> .....                               | 254     |
| Tabel 3. 6 Indikator Variabel Kecerdasan Emosional .....                                  | 255     |
| Tabel 3. 7 Indikator Variabel Motivasi Kerja .....  | 255     |
| Tabel 4. 1 Data Masing-Masing Variabel .....  | 265     |
| Tabel 4. 2 Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Islami (Y) .....                        | 266     |
| Tabel 4. 3 Tingkat Kecenderungan Variabel <i>self-efficacy</i> (X <sub>1</sub> ) .....    | 268     |
| Tabel 4. 4 Tingkat Kecenderungan Variabel <i>Locus of control</i> (X <sub>2</sub> ) ..... | 269     |
| Tabel 4. 5 Tingkat Kecenderungan Variabel Kecerdasan Emosional (X <sub>3</sub> ) .....    | 270     |
| Tabel 4. 6 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X <sub>4</sub> ) .....          | 271     |
| Tabel 4. 7 Rangkuman Perhitungan Normalitas dengan Uji <i>Liliefors</i> .....             | 273     |
| Tabel 4. 8 Rangkuman Hasil Analisis Variansi untuk Uji Linieritas .....                   | 277     |
| Tabel 4. 9 Rangkuman Hasil Analisis Variansi untuk Uji Linieritas .....                   | 279     |

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| Tabel 4. 10 | Rangkuman Hasil Analisis Variansi untuk Uji Linieritas .....  | 280 |
| Tabel 4. 11 | Rangkuman Hasil Analisis Variansi untuk Uji Linieritas .....  | 282 |
| Tabel 4. 12 | Rangkuman Hasil Analisis Variansi untuk Uji Linieritas .....  | 283 |
| Tabel 4. 13 | Rangkuman Hasil Analisis Variansi untuk Uji Linieritas .....  | 285 |
| Tabel 4. 14 | Rangkuman Hasil Analisis Variansi untuk Uji Linieritas .....  | 286 |
| Tabel 4. 15 | Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian .....  | 287 |
| Tabel 4. 16 | Korelasi Antar Variabel Penelitian (SPSS for Windows) .....   | 287 |
| Tabel 4. 17 | Rangkuman Hasil Analisis Regresi antara Variabel Eksogenus<br>dengan Variabel Endogenus serta Keberartiannya..... | 289 |
| Tabel 4. 18 | Hasil Uji Koefisien Terhadap Variabel Kinerja Islami (Y) .....  | 295 |
| Tabel 4. 19 | Variables Entered/Removed <sup>b</sup> Sub Struktur 1 .....   | 296 |
| Tabel 4. 20 | Model Summary Sub Struktur 1.....   | 296 |
| Tabel 4. 21 | ANOVA <sup>b</sup> Sub Struktur 1 .....   | 297 |
| Tabel 4. 22 | Coefficients <sup>a</sup> Model Perubahan Sub Struktur 1 .....  | 297 |
| Tabel 4. 23 | Hasil Uji Koefisien Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X <sub>4</sub> ).....                                       | 301 |
| Tabel 4. 24 | Hasil Uji Koefisien Terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X <sub>3</sub> ) ...                                  | 304 |
| Tabel 4. 25 | Variables Entered/Removed Sub Struktur 3 .....  | 305 |
| Tabel 4. 26 | Model Summary Sub Struktur 3.....   | 305 |
| Tabel 4. 27 | ANOVA <sup>b</sup> Sub Struktur 3 .....   | 305 |
| Tabel 4. 28 | Coefficients <sup>a</sup> Model Perubahan Sub Struktur 3 .....  | 306 |
| Tabel 4. 29 | Hasil Uji Koefisien Terhadap Variabel <i>self-efficacy</i> (X <sub>1</sub> ) .....                                | 308 |
| Tabel 4. 30 | Rangkuman Pengaruh Langsung Relatif antar Variabel .....  | 311 |
| Tabel 4. 31 | Rangkuman Pengaruh Langsung Proporsional .....  | 312 |
| Tabel 4. 32 | Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel .....  | 315 |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|  |     |
|--|-----|
| Tabel 4. 33 Rangkuman Hasil Perhitungan Pengaruh Relatif.....      | 316 |
| Tabel 4. 34 Rangkuman Hasil Perhitungan Pengaruh Proporsional..... | 318 |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR GAMBAR

|  | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2. 1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....                                   | 41      |
| Gambar 2. 2 Kategori Kinerja ( <i>Job Performance</i> ) .....                        | 43      |
| Gambar 2. 3 Tipe Perilaku yang Berkaitan dengan Pekerjaan.....                       | 44      |
| Gambar 2. 4 Langkah-langkah dalam Pengelolaan Kinerja.....                           | 68      |
| Gambar 2. 5 Mechanisms of <i>self-efficacy</i> .....                                 | 157     |
| Gambar 2. 6 Model Teori Harapan .....  | 201     |
| Gambar 2. 7 Model Teori Penetapan Sasaran .....                                      | 202     |
| Gambar 2. 8 Kerangka Berpikir .....  | 229     |
| Gambar 2. 9 Maslow's Hierarchy Needs.....  | 232     |
| Gambar 2. 10 Pengaruh bersama Tujuan dan <i>self-efficacy</i> terhadap Kinerja ..... | 235     |
| Gambar 2. 11 Proses Motivasi.....  | 243     |
| Gambar 2. 12 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja .....                          | 246     |
| Gambar 4. 1 Histogram Skor Kinerja Islami Guru .....                                 | 266     |
| Gambar 4. 2 Histogram Skor <i>self-efficacy</i> .....                                | 267     |
| Gambar 4. 3 Histogram Skor <i>Locus of control</i> .....                             | 268     |
| Gambar 4. 4 Histogram Skor Kecerdasan Emosional .....                                | 269     |
| Gambar 4. 5 Histogram Skor Motivasi Kerja.....                                       | 271     |
| Gambar 4. 6 Grafik Regresi Linier Sederhana Variabel $X_4$ Atas $X_1$ .....          | 277     |
| Gambar 4. 7 Grafik Regresi Linier Sederhana Variabel $X_4$ atas $X_2$ .....          | 278     |
| Gambar 4. 8 Grafik Regresi Linier Sederhana Variabel $X_4$ atas $X_3$ .....          | 280     |
| Gambar 4. 9 Grafik Regresi Linier Sederhana Variabel Y atas $X_1$ .....              | 281     |
| Gambar 4. 10 Grafik Regresi Linier Sederhana Variabel Y atas $X_2$ .....             | 283     |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 4. 11 Grafik Regresi Linier Sederhana Variabel Y atas $X_3$ .....                  | 284 |
| Gambar 4. 12 Grafik Regresi Linier Sederhana Variabel Y atas $X_4$ .....                  | 286 |
| Gambar 4. 13 Analisis Model SEM.....  | 291 |
| Gambar 4. 14 Sub Struktur 1 Hubungan Kausal $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan $X_4$ Terhadap Y .. | 292 |
| Gambar 4. 15 Model Akhir Hasil Uji Hipotesis.....   | 298 |
| Gambar 4. 16 Sub Struktur 2 Hubungan Kausal $X_2$ dan $X_3$ Terhadap $X_4$ .....          | 298 |
| Gambar 4. 17 Sub Struktur 3 Hubungan Kausal $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $X_3$ .....          | 302 |
| Gambar 4. 18 Model Akhir Hasil Uji Hipotesis.....   | 306 |
| Gambar 4. 19 Sub Struktur 4 Hubungan Kausal $X_2$ Terhadap $X_1$ .....                    | 307 |
| Gambar 4. 20 Struktur Hubungan Kausal $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan $X_4$ terhadap Y.....     | 310 |
| Gambar 4. 21 Pengaruh DE dan IE $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan $X_4$ terhadap Y .....          | 316 |
| Gambar 4. 22 Pengaruh bersama Tujuan dan <i>self-efficacy</i> terhadap Kinerja .....      | 323 |
| Gambar 4. 23 <i>The Effects of Locus of control on Performance</i> .....                  | 328 |
| Gambar 4. 24 Proses Motivasi.....   | 335 |
| Gambar 4. 25 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja .....                               | 337 |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR LAMPIRAN

|  | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....                 | 364     |
| Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....       | 388     |
| Lampiran 3. Data Mentah Hasil Penelitian .....         | 408     |
| Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian .....             | 428     |
| Lampiran 5. Data Analisis Statistik Deskriptif .....   | 438     |
| Lampiran 6. Data Uji Normalitas .....                  | 458     |
| Lampiran 7. Data Uji Signifikansi dan Linieritas ..... | 483     |
| Lampiran 8. Data Analisis Statistik Inferensial .....  | 541     |
| Lampiran 9. Data Hasil Analisis Model SEM.....         | 553     |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR SINGKATAN

|   |
|---|
| : <i>Ability, Motivation, Opportunity</i>     |
| : Badan Standar Nasional Pendidikan           |
| : Cara Belajar Siswa Aktif                    |
| : Halaman                                     |
| : Hadits Riwayat/Rawaahu                      |
| : <i>Ibidem</i>                               |
| : <i>Intelligence Quotient</i>                |
| : Kamus Besar Bahasa Indonesia                |
| : Kurikulum tingkat satuan pendidikan         |
| : Madrasah Tsanawiyah Swasta                  |
| : <i>Locus of control</i>                     |
| : <i>Locere Citato</i>                        |
| : <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> |
| : <i>Opere Citato</i>                         |
| : Pendidikan Profesi Guru                     |
| : Program Pendidikan Profesi Guru             |
| : Qur'an Surah                                |
| : <i>Radhiyallahu 'anhu</i>                   |
| : <i>Subhaanahuu wa ta'aalaa</i>              |
| : <i>Shallallaahu 'alaihi wa sallam</i>       |
| : <i>self-efficacy</i>                        |
| : Undang-undang                               |

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi dimaksudkan untuk menghindari kesalahan penulisan lafal yang dapat menimbulkan kesalahan makna. Adapun pedoman transliterasi dalam penulisan disertasi ini adalah:

### 1. Konsonan tunggal

| No. | Huruf Arab | Huruf Latin | Keterangan            |
|-----|------------|-------------|-----------------------|
| 1   | ا          | A           | A                     |
| 2   | ب          | B           | Be                    |
| 3   | ت          | T           | Te                    |
| 4   | ث          | Ts          | Te-Es                 |
| 5   | ج          | J           | Je                    |
| 6   | ح          | H           | Ha                    |
| 7   | خ          | Kh          | Ke-Ha                 |
| 8   | د          | D           | De                    |
| 9   | ذ          | Dz          | De-Zet                |
| 10  | ر          | R           | Er                    |
| 11  | ز          | Z           | Zet                   |
| 12  | س          | S           | Es                    |
| 13  | ش          | Sy          | Es-Ye                 |
| 14  | ص          | Sh          | Es-Ha                 |
| 15  | ض          | Dh          | De-Ha                 |
| 16  | ط          | Th          | Te-Ha                 |
| 17  | ظ          | Zh          | Zet-Ha                |
| 18  | ع          | ,           | Koma terbalik di atas |
| 19  | غ          | Gh          | Ge-Ha                 |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |   |   |          |
|----|---|---|----------|
| 20 | ف | F | Ef       |
| 21 | ق | Q | Qiu      |
| 22 | ك | K | Ka       |
| 23 | ل | L | El       |
| 24 | م | M | Em       |
| 25 | ن | N | En       |
| 26 | و | W | We       |
| 27 | ه | Ĥ | Ĥa       |
| 28 | ء | , | Apostrof |
| 29 | ي | Y | Ye       |

## 2. Vokal panjang (*mad*)

Penulisan vokal panjang sebagai berikut:

- a. Vokal panjang (*mad*) baris atas atau *fathah* ditulis “aa”, contoh مَا ditulis “maa”
- b. Vokal panjang (*mad*) baris bawah atau *kasrah* ditulis “ii”, contoh فِي ditulis “fii”
- Vokal panjang (*mad*) baris depan atau *dhumma* ditulis “uu”, contoh بَعْدَهُ ditulis “ba’dahuu”

## 3. Konsonan rangkap

Konsonan rangkap (*tasydid*) ditulis rangkap contohnya “m” dalam kata أُمَّة ditulis “ummmatun”

## 4. Vokal pendek

*Fathah* ditulis “a” contoh فَتَحَ ditulis “fataha”, *kasrah* ditulis “i” contoh يَرِيحُ ditulis “biriihin”, dan *dhumma* ditulis “u” contoh ظَلُمُوا ditulis “zhuluuman”

## 5. Paa’ marbuthah

Huruf *taa’ marbuuthah* yang dimatikan ditulis “h” contohnya ditulis الْمَغْفِرِ “al-maghfirah”

## 6. Kata sandang alif-laam

## 7. Huruf besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan ejaan Bahasa Indonesia yang baik dan benar.

Alif-laam yang diikuti huruf *qamaariyyah* dan *syamsiyyah* ditulis dengan “al”, misalnya الْمُسْلِمُ ditulis “al-muslimu”, dan الدَّارُ ditulis “al-daaru”. Kecuali kata yang diikuti oleh kata “Allah”, misalnya عبدالله dibaca “’abdullah”.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ملخص

تأثير الثقة بالنفس، وموقع السيطرة، وذكاء العاطفي من خلال تحفيز العمل  
على الأداء الإسلامية للمعلمين في المدارس المتوسطة الخاصة في مدينة بيجانبورو

2021

## رحمة سهدى

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الهيكل لتأثير الثقة بالنفس، وموقع السيطرة، وذكاء العاطفي على الأداء الإسلامية للمعلمين من خلال تحفيز عمل المعلم. يعتبر وضع الثقة بالنفس، وموقع السيطرة، وذكاء العاطفي، ودافع العمل في التنبؤ بالأداء الإسلامية للمعلمين أحد الأساليب في تتبع مشكلة الأداء الإسلامية للمعلمين، والتي لا تزال منخفضة في المدارس المتوسطة الخاصة في بيجانبورو. تم إجراء هذا البحث في المدارس المتوسطة الخاصة في جميع أنحاء مدينة بيجانبورو. هذا البحث دراسة كمية باستخدام المنهج السببي. العينة في هذه الدراسة من المعلمين الذين تم اختيارهم بالاعتماد على تقنية عشوائية بسيطة. وبناءً على نتائج هذه الدراسة، يمكن استنتاج ما يلي: (أ) تؤثر الثقة بالنفس بشكل غير مباشر على دوافع العمل على الأداء الإسلامية للمعلمين في المدارس المتوسطة الخاصة في جميع أنحاء مدينة بيجانبورو؛ (ب) يؤثر موقع السيطرة بشكل غير مباشر على دوافع العمل على الأداء الإسلامية للمعلمين في المدارس المتوسطة الخاصة في جميع أنحاء مدينة بيجانبورو؛ (ج) يؤثر ذكاء العاطفي بشكل غير مباشر من خلال تحفيز العمل على الأداء الإسلامية للمعلمين في المدارس المتوسطة الخاصة في جميع أنحاء مدينة بيجانبورو؛ (د) الدافع إلى العمل له تأثير إيجابي مباشر على الأداء الإسلامية للمعلمين في المدارس المتوسطة الخاصة في جميع أنحاء مدينة بيجانبورو؛ (هـ) يكون موقع السيطرة تأثير إيجابي مباشر على دوافع العمل لمعلمي المدارس المتوسطة الخاصة في جميع أنحاء مدينة بيجانبورو؛ (و) لذكاء العاطفي تأثير إيجابي مباشر على دوافع العمل في المدارس المتوسطة الخاصة في جميع أنحاء مدينة بيجانبورو؛ (ز) الثقة بالنفس تأثير إيجابي مباشر على ذكاء العاطفي لمعلمي المدارس المتوسطة الخاصة في مدينة بيجانبورو؛ (ح) يؤثر موقع السيطرة بشكل غير مباشر من خلال الثقة بالنفس على ذكاء العاطفي لمعلمي المدارس المتوسطة الخاصة في مدينة بيجانبورو؛ (1) لموقع السيطرة تأثير إيجابي مباشر على الثقة بالنفس لمعلمي المدارس المتوسطة الخاصة في مدينة بيجانبورو. المعنى الضمني لهذا البحث هو أن الجهود المبذولة لتحسين الأداء الإسلامية يمكن أن تتم من خلال الثقة بالنفس، وموقع السيطرة، وذكاء العاطفي، وتحفيز العمل.

الكلمات المفتاحية: الثقة بالنفس وموقع السيطرة وذكاء العاطفي ودوافع العمل والأداء الإسلامية للمعلمين

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, LOCUS OF CONTROL, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE THROUGH WORK MOTIVATION TOWARD ISLAMIC PERFORMANCE OF TEACHERS MADRASAH TSANAWIYAH PRIVATE (MTsS) IN PEKANBARU CITY**

2021

**RAHMAT SUHADI**

*This study aims to explore a structure of the influence of self-efficacy, locus of control, and emotional intelligence on teacher Islamic performance through teacher work motivation. Putting the position of self-efficacy, locus of control, emotional intelligence and work motivation in predicting the Islamic performance of teachers is one approach in tracing the problem of Islamic performance of teachers, which is still low in Madrasah Tsanawiyah Private in Pekanbaru. This research was conducted in private Madrasah Tsanawiyah throughout Pekanbaru City. This research is a quantitative study using the causal method. The sample in this study were teachers, who were selected based on simple random technique (simple random sampling). Based on the findings, this study can be concluded: (a) Self-efficacy indirectly affects work motivation on the Islamic performance of private Madrasah Tsanawiyah teachers throughout Pekanbaru City; (b) Locus of control indirectly influences work motivation on the Islamic performance of private Madrasah Tsanawiyah teachers throughout Pekanbaru City; (c) Emotional intelligence affects indirectly through work motivation on the Islamic performance of private Madrasah Tsanawiyah teachers throughout Pekanbaru City; (d) Work motivation has a positive direct effect on the Islamic performance of private Madrasah Tsanawiyah teachers throughout Pekanbaru City; (e) Locus of control has a positive direct effect on the work motivation of private Madrasah Tsanawiyah teachers throughout Pekanbaru City; (f) Emotional intelligence has a positive direct effect on the work motivation of Private Madrasah Tsanawiyah throughout Pekanbaru City; (g) Self-efficacy has a positive direct effect on the emotional intelligence of private Madrasah Tsanawiyah teachers in Pekanbaru City; (h) Locus of control indirectly affects through self-efficacy on the emotional intelligence of private Madrasah Tsanawiyah teachers in Pekanbaru City; (i) Locus of control has a positive direct effect on the self-efficacy of private Madrasah Tsanawiyah teachers in Pekanbaru City. The implication of this research is that efforts to improve Islamic performance can be done through self-efficacy, locus of control, emotional intelligence, and work motivation.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Islamic Performance of Teachers, Locus of control, Self-efficacy, and Work Motivation.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN KECERDASAN EMOSIONAL MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ISLAMI GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA (MTsS) SE-KOTA PEKANBARU

2021

RAHMAT SUHADI

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi sebuah struktur pengaruh *self-efficacy*, *locus of control*, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Islami guru melalui motivasi kerja guru. Meletakkan posisi *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional dan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja Islami guru merupakan salah satu pendekatan dalam menelusuri masalah kinerja Islami guru yang boleh dikatakan masih rendah di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah guru, yang dipilih berdasarkan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Berdasarkan temuannya penelitian ini dapat disimpulkan: (a) *Self-efficacy* berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (b) *Locus of control* berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (c) Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (d) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (e) *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (f) Kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (g) *Self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (h) *Locus of control* berpengaruh secara tidak langsung melalui *self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru; (i) *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap *self-efficacy* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru. Implikasi dari penelitian ini adalah upaya dalam meningkatkan kinerja Islami dapat dilakukan melalui *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Kinerja Islami Guru, *Locus of control*, Motivasi Kerjadan *Self-efficacy*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN Sultan Syarif Kasim Riau



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Madrasah merupakan lembaga representasi pendidikan Islam dari dahulu sampai sekarang.<sup>1</sup> Madrasah sebagai perpaduan antara sistem pendidikan pondok pesantren yang khusus mempelajari ilmu keislaman dengan sekolah yang mengajarkan pendidikan umum. Dengan kata lain, madrasah adalah bagian dari Pendidikan Dasar dan Menengah yang bernilai plus ciri khas Agama Islam.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, madrasah dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan tidak dapat dilepaskan dari peran guru-gurunya. Guru lah yang paling menentukan kualitas suatu madrasah. Madrasah berkualitas karena guru berkualitas. Guru berkualitas melahirkan murid berkualitas. Murid berkualitas mencerminkan lembaga pendidikannya berkualitas. Maka untuk mewujudkan madrasah berkualitas dimulai dari guru yang berkualitas.

Secara umum, guru dipandang berkualitas bila memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan pandangan tersebut setiap lembaga pendidikan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru mutlak diperlukan, karenanya kepala sekolah, orang tua peserta didik, masyarakat,

---

Embrio Madrasah telah mengalami perjalanan yang sangat panjang sejak masa Kesultanan, menjalar ke masa penjajahan, awal kemerdekaan sampai dengan sekarang. Sejarah pertumbuhan madrasah di Timur Tengah, bahwa madrasah merupakan bentuk formalisasi dari kelembagaan pendidikan Islam non formal seperti masjid, kuttub, maktab dan sebagainya. Setidaknya ada empat madrasah yang muncul lebih awal dibanding dengan munculnya madrasah Nizhamiyah, yakni Madrasah Baihaqiyah, madrasah alSa'diyah, madrasah Abu Sa'ad al Astarubadi dan madrasah Abu Ishay al Isfarayani. Di Indonesia madrasah hadir karena faktor Timur Tengah dan faktor penjajahan Belanda. Madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan di Indonesia yang dikelola oleh Kementerian Agama. Keberadaan madrasah dalam model pendidikan di Indonesia dapat diibaratkan sebuah pakaian yang tidak dapat impor atau diekspor, harus diciptakan sesuai dengan keinginan ukuran dan model dari orang yang memakainya, sehingga tampak pas dan serasi. Dalam situasi perubahan zaman, pendidikan Islam harus tampil membimbing masyarakat sesuai semangat Al Qur'an dan sunah sesuai dengan perkembangan zaman.



pemerintah, dan pemerhati hendaknya memberikan perhatian, bimbingan dan dorongan kepada guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya.<sup>2</sup> Dan kalau guru tidak ditingkatkan kinerjanya akan dapat menyebabkan kemunduran pendidikan.

Selaras dengan pandangan umum di atas, di madrasah (sebagai representatif lembaga keislaman) guru pun dipandang berkualitas bila memiliki beberapa indikator kinerja yang sangat kental dengan nuansa dan nilai-nilai keislaman. Kinerja dengan nilai-nilai keislaman tersebut dapat diistilahkan dengan kinerja Islami.

Guru dengan kinerja Islami yang baik merupakan elemen penting dalam pendidikan madrasah. Upaya apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan madrasah tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan dan bermakna tanpa didukung oleh guru yang berkinerja Islami yang baik. Poin pembahasan ini adalah kualitas kinerja Islami guru sangat menentukan kualitas proses pendidikan madrasah, baik kinerja Islami guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja Islami guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja Islami guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja Islami guru dalam disiplin tugas.

Guru sebagai insan yang digugu dan ditiru secara realitas di kehidupan madrasah lebih memiliki tuntutan yang lebih nyata, yang bukan hanya sekadar slogan, tapi lebih kepada komitmen yang harus dijunjung tinggi oleh guru agar dipercaya dan dijadikan panutan oleh siswa. Komitmen untuk berkinerja Islami yang berkaitan dengan tugasnya sebagai guru. Tugas guru adalah sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor,

---

<sup>2</sup>Nurhayati B., *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan*, (Mimbar Pendidikan Nomor 4/XXV/2006), h. 64-71

perencana, supervisor, motivator, penanya, evaluator dan konselor.<sup>3</sup>Pada pasal 1 dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menyebutkan tentang tujuh tugas utama guru yaitu: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Maka secara pasti interaksi guru dan peserta didik terjalin dalam kegiatan tugas utama tersebut.

Interaksi ini sesungguhnya merupakan interaksi dua kepribadian yaitu kepribadian peserta didik sebagai anak yang belum dewasa dan sedang berkembang mencari bentuk kedewasaan dengan guru yang telah memiliki kepribadian dewasa. Guru mempunyai peranan ganda sebagai pengajar dan pendidik. Kedua peran tersebut bisa dilihat perbedaannya, tetapi tidak bisa dipisahkan. Tugas utama sebagai pendidik adalah membantu mendewasakan anak didik, dewasa secara psikologis, sosial dan moral. Dewasa secara psikologis berarti individu telah mampu berdiri sendiri, tidak tergantung pada orang lain, juga telah mampu bertanggung jawab atas segala perbuatannya, dan mampu bersikap objektif.

Pendek kata, guru madrasah sebagai teladan bagi peserta didik harus memiliki sikap dan kepribadian yang dapat dijadikan tokoh panutan dalam seluruh segi kehidupan peserta didik, yang dalam keseharian proses belajar mengajarnya guru memiliki waktu yang lebih banyak dari personel lain di sekolah. Bahkan segala tindakan dan perilaku guru selalu ditiru oleh peserta didik, dan mereka lebih membenarkan semua perkataan yang diucapkan oleh gurunya. Hal ini menunjukkan bahwa betapa agungnya dan berwibawanya guru di depan anak didik, besarnya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>3</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 9

kharisma dan pancaran kemuliaan dan semua tingkah laku guru di mata para siswa membuat guru haruslah sempurna dan penuh kemuliaan.

Dilihat dalam perspektif Islam, guru adalah seorang dewasa yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, potensi kognitif maupun potensi psikomotorik, untuk memberikan pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohani mereka, agar mencapai tingkat kedewasaan serta mampu berdiri sendiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah dan ia mampu sebagai makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri.<sup>4</sup> Guru dalam Islam sebagai pemegang jabatan profesional membawa misi ganda dalam waktu yang bersamaan, yaitu misi agama dan misi ilmu pengetahuan. Misi agama menuntut guru untuk menyampaikan nilai-nilai ajaran agama kepada anak didik, sehingga anak didik dapat menjalankan kehidupan sesuai dengan norma-norma agama tersebut. Misi ilmu pengetahuan menuntut guru menyampaikan ilmu sesuai dengan perkembangan zaman.<sup>5</sup> Jadi, tugas guru dalam Islam tidak hanya mengajar dalam kelas, tetapi juga sebagai *norm drager* (pembawa norma). Atau dalam pandangan lain bahwa guru tidak hanya melakukan transfer ilmu dan pengetahuan (*transfer of knowledge*) tapi yang tidak kalah pentingnya guru mampu secara baik melakukan transfer nilai (*transfer of values*), tentunya nilai-nilai ilahiyyah ke dalam diri anak didik.

Ketika tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi serta tugas lainnya dilakukan oleh guru dengan baik yang berpedoman kepada nilai dan spirit keislaman tentu guru telah berkinerja baik secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>4</sup> Muhamad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta : Prismsophie, 2004), h. 156  
<sup>5</sup> *Ibid.*



Islam (kinerja Islami). Maka tugas guru pada tingkatan ini merupakan tugas kombinasi dari tugas murabbiy, mu'allim, mursyid, mu'adib dan mudarris yang dalam tugas memasukkan nilai dan spirit Islam yang antara lain bersifat *amanah*, *mujahadah*, *ridho*, *tawakkal*, *istiqamah*, *'adil*, *'afwu*, *shabar*, *ihsan*, *syukur* dan *ikhlas*.

Akan tetapi dalam keseharian guru di madrasah menunjukkan rendahnya kinerja Islami guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan tinjauan peneliti di lapangan ada beberapa fenomena yang mengindikasikan rendahnya kinerja Islami guru pada Madrasah Tsanawiyah terutama madrasah swasta di Kota Pekanbaru, atau setidaknya menggambarkan kinerja Islami guru belum sesuai dengan harapan, yang antara lain:

1. Sebagian guru di beberapa Madrasah Tsanawiyah Swasta kurang *amanah* dan kurangnya kesungguhan (*mujahadah*) dalam melaksanakan tugas sebagai guru di madrasah. Mereka hanya berada di madrasah hanya pada jam mengajar saja. Padahal, walaupun guru tidak mengajar di kelas, sangat banyak pekerjaan yang harus dilakukannya antara lain melakukan persiapan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran di kelas. Informasi ini diperkuat oleh data absensi yang peneliti dapatkan dari bagian tata usaha sekolah, di mana guru yang mengisi absen sebelum jam 7.00 WIB hanya yang mengajar pada jam awal atau pagi, dan yang mengisi absen pulang setelah jam 13.30 WIB hanya guru yang masih mengajar pada jam terakhir. Padahal guru wajib berada di sekolah mulai jam 7.30 sampai dengan 13.30 WIB atau bekerja selama 37,5 jam per minggu di sekolah. Minimnya kehadiran guru di sekolah bukan hanya menyebabkan kurangnya pemenuhan tugas guru semata, tapi juga dapat menyebabkan tidak terlaksananya proses pendidikan yang bermutu. Dengan jam kerja yang ditetapkan selama 37,5 jam di sekolah diharapkan guru melakukan tugasnya untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

mempersiapkan materi pembelajaran, melakukan jam tatap muka di kelas, memeriksa tugas-tugas siswa, membuat pengayaan-pengayaan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran.

2. Kurang *istiqamahnya* guru dalam penguasaan materi yang efektif dan dalam menyusun perangkat pelaksanaan pembelajaran. Kebanyakan guru Madrasah Tsanawiyah Swasta mengajar dengan cara monoton dan memiliki kebiasaan menggunakan perangkat pelaksanaan pembelajaran secara turun temurun tanpa melakukan pembaruan. Informasi yang peneliti dapatkan karena guru memiliki jam mengajar yang terlalu padat khususnya guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik. Berdasarkan Permendikbud RI Nomor 17 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Profesi dan Tambahan Penghasilan bagi Guru PNS, beban kerja guru adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu untuk mata pelajaran yang diampu, sesuai dengan sertifikat pendidik yang dimilikinya. Seharusnya guru yang telah memiliki sertifikat pendidik lebih menguasai materi dan lebih baik lagi dalam penyusunan perangkat pembelajaran, karena telah diakui sebagai pendidik yang profesional.
3. Guru tidak membuat jadwal pembelajaran remedial bagi siswa yang pembelajarannya belum tuntas pada setiap KD, dan juga tidak melakukan pengayaan terhadap siswa;
4. Guru kurang menguasai berbagai metode dan strategi pembelajaran, akibatnya guru mengajar dengan pola yang monoton dan kurangnya variasi metode dalam menyampaikan pembelajaran sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan bagi siswa;

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
5. Guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas dan sekaligus kurang selektifnya guru dalam menyesuaikan pembelajaran dengan pengaturan kelas. Kelas tidak harus selalu menggunakan sistem klasikal atau model klasik. Guru bahkan harus menggunakan ruangan terbuka sesuai kebutuhan pembelajaran sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam belajar.
  6. Dianggap lazim di madrasah swasta, bahkan dianggap menjadi *prototype* madrasah, guru kurang menguasai teknologi sehingga pengajaran dilaksanakan hanya dari satu sumber yang dimiliki guru. Padahal pembelajaran akan menjadi lengkap kalau menggunakan berbagai sumber belajar. Bahkan tidak jarang terjadi ketika siswa berusaha menyampaikan informasi dan pembandingan dari sumber yang berbeda terjadi penolakan oleh guru;
  7. Guru tidak sepenuhnya berpartisipasi bahkan kurang peduli terhadap kegiatan-kegiatan madrasah. Di antara kegiatan sekolah yang sering diabaikan guru adalah upacara bendera senin pagi, yasinan dan pengajian jum'at pagi (pembinaan iman melalui ceramah agama dan yasinan serta doa bersama), dan kegiatan-kegiatan lainnya yang bersifat tambahan;

Berbagai persoalan di atas merupakan cerminan dari rendahnya kinerja guru terutama kinerja Islami guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Pekanbaru yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut apabila diberikan perhatian dan tindakan dapat menyebabkan naiknya kinerja guru tersebut, sebaliknya bila dibiarkan berlarut-larut akan semakin memperparah kinerja guru di madrasah dan membuat mereka bertindak tanpa terkendali. Penanganan atau perlakuan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja ini tentu berbeda. Bila faktor tersebut memberi pengaruh negatif maka tindakannya dengan menekan dan meminimalisir

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pengaruhnya sehingga kinerja menjadi makin baik. Sebaliknya terhadap faktor yang memberi pengaruh positif tindakannya adalah dengan mendorong dan meningkatkannya, sehingga bila faktor yang mempengaruhi kinerja naik maka secara otomatis kinerja pun menjadi naik.

Namun harus disadari bahwa guru yang berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di madrasah sulit akan berhasil jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Maka untuk mencermati berbagai fenomena yang disebutkan di atas, perlu untuk menyelidiki lebih lanjut penyebab dan faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap rendahnya kinerja guru. Penelusuran peneliti terhadap persoalan yang dihadapi guru sampai kepada pendapatan yang diterima guru dari madrasah. Berdasarkan data yang diterima dari Kasi Pendidikan Madrasah Kota Pekanbaru<sup>6</sup>, dijelaskan bahwa pendapatan guru di madrasah swasta Se-Kota Pekanbaru tidak kurang dari Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Guru yang bertugas di madrasah mendapatkan penghasilan sebagai berikut: (1) guru sebagai PNS dan menerima tunjangan sertifikasi; (2) guru PNS dan menerima tunjangan kinerja; (3) guru non-PNS yang menerima tunjangan sertifikasi; (4) guru non-PNS yang menerima tunjangan guru impassing; dan (5) guru non-PNS yang menerima tunjangan fungsional guru. Guru-guru madrasah tersebut menerima gaji dan tunjangan dari pemerintah disamping gaji yang dikeluarkan oleh yayasan dan madrasah tempat mereka bertugas.

<sup>6</sup>Dr. H. Nasarudin, MA. Kasi Pendidikan Madrasah Kankemenag Kota Pekanbaru, Dialog pada hari Jumat, 13 Desember 2019, jam 08.05 WIB.

Berdasarkan data dari pihak keuangan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau menyebutkan bahwa pencairan keuangan untuk tunjangan bagi guru di madrasah Se-Kota Pekanbaru pada tahun 2019 ini menunjukkan angka yang besar. Besaran tunjangan yang dibayarkan oleh Kementerian Agama Kota Pekanbaru untuk guru madrasah swasta adalah sebesar Rp. 28.325.023.200,- dengan rician sebagai berikut: (1) guru PNS sertifikasi menerima tunjangan sertifikasi sebesar Rp. 8.277.158.400,-; (2) guru PNS non-sertifikasi menerima tunjangan kinerja sebesar Rp. 15.296.094.000; (3) guru non-PNS sertifikasi dan impasing menerima tunjangan sertifikasi sebesar Rp. 2.768.770.800; (4) guru non-PNS sertifikasi dan non impasing menerima tunjangan sebesar Rp. 504.000.000,- (Rp. 1.500.000,- /orang/bulan); dan (5) guru non-PNS non-sertifikasi menerima tunjangan fungsional guru sebesar Rp. 1.479.000.000 (Rp. 250.000,-/orang/bulan).

Bila dicermati dengan seksama dapat diketahui bahwa pendapatan guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Pekanbaru sudah cukup baik. Namun beberapa orang masih dalam kategori rendah. Jadi, bila kinerja guru dikaitkan dengan pendapatan yang diterimanya mungkin tidak menemukan korelasionalnya. Bahkan kalau guru meningkatkan kinerjanya tentu dapat meningkatkan perhatian kepala madrasah dan pihak yayasan, yang pada akhirnya dapat memperbaiki pendapatannya melalui perhatian kepala madrasah atau yayasan. Maka sebenarnya kinerja seorang guru tidak dapat dikaitkan dengan pendapatan. Tapi kinerja seseorang dalam menentukan naik dan turunnya dapat dikaitkan dengan faktor lain.

Hasil penelaahan peneliti, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik langsung maupun tidak langsung, diantaranya gaya dan perilaku kepemimpinan (*style and behavior leadership*) – dalam hal ini kepala madrasah, pengaruh dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kekuasaan kepemimpinan (*power and influence leadership*), budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), tim kerja (*work team*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan (*trust*) dan pengambilan keputusan (*decision making*).<sup>7</sup> Menurut Sedarmayanti dalam Supardi, kinerja guru dalam kaitannya melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah sikap mental.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Gibson et.al bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis individu. Variabel psikologis individu yang dimaksudkan di sini meliputi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja dan iklim kerja.<sup>9</sup> Baik sikap mental maupun psikologis individu dalam teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dan Gibson di atas dapat mencakup *self-efficacy*, *locus of control* (*big five* dalam variabel kepribadian), kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

Dan walaupun ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, tidak lah semuanya yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Tsanawiyah di Kota Pekanbaru. Di antara faktor tersebut yang peneliti amati dan asumsikan mempengaruhi kinerja adalah *self-efficacy* guru yang rendah dalam menjalankan tugas sebagai guru. *self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas. *self-efficacy* yang dimiliki individu

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, Companies, Inc., 2009), h. 26.

Supardi, *Op.cit.*, h. 18.

James L. Gibson, et.al. *Organization: Behavior Structure Processes*, Twelfth Edition (Boston : McGraw-Hill Int., 2006), h. 53



mampu membawa seseorang untuk sukses melakukan tugas apapun sebagaimana seseorang juga dapat menjadi gagal karenanya.

Seorang guru kalau dia memiliki *self-efficacy* diri yang tinggi akan meyakini bahwa setiap perubahan yang terjadi di sekolah akan bisa dilaluinya dengan baik tanpa hambatan. Bagaimanapun nakal dan gawatnya keadaan siswa yang dihadapinya ia percaya bahwa siswa tersebut dapat diatasinya. Karena ia memiliki keyakinan tersebut maka guru selalu menemukan jalan keluar dan solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapinya. Berbeda dengan guru yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, ia mudah menyerah dan selalu menemui kebuntuan dalam menghadapi perubahan tingkah laku siswa. Berbagai perubahan yang terjadi di kelas sebenarnya merupakan kesempatan belajar bagi guru untuk dapat mengerti dengan ragam tipe anak didik sehingga menjadikannya lebih mudah menghadapi berbagai tingkatan permasalahan yang ada pada peserta didik.

Faktor lain yang peneliti asumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah *locus of control* internal guru yang rendah. Dengan keterbatasan sarana dan prasarana di madrasah seringkali menjadi “kambing hitam” untuk tidak berkinerja lebih baik di madrasah. Guru yang memiliki *locus of control* internal yang rendah berarti memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi. Ketika guru memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi maka ia lebih sering menyalahkan lingkungannya sebagai faktor penghambat dan menyebabkan ia tidak bisa berkinerja lebih baik. Intinya kegagalan yang dialaminya bukanlah karena dirinya tapi disebabkan oleh faktor lingkungan, seperti sarana tidak lengkap, lingkungan yang tidak mendukung, bahkan cuaca pun bisa dipersalahkan. Intinya semuanya bisa dipersalahkan, tapi bukan dirinya. Seorang yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi akan mempersepsikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa dirinya bisa mengendalikan keadaan. Sukses dan gagal itu bukanlah disebabkan orang lain dan lingkungan tapi lebih kepada sejauhmana ia dapat mengatasi berbagai kesulitan tersebut untuk selanjutnya mengkonversi bayang-bayang kegagalan menjadi keberhasilan.

Selanjutnya kecerdasan emosional guru di madrasah dapat juga peneliti asumsikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki kecerdasan emosional akan mudah mengedalikan dorongan dirinya, mudah mengerti keadaan dan berempati terhadap perubahan tingkah laku siswa. Kecerdasan emosional yang tinggi yang ditampilkan guru membuat tingkat penerimaan oleh orang lain terhadap dirinya menjadi baik. Ia disegani orang lain suasana menjadi penuh kakraban. Begitu pun guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan disenangi para siswa, menjadi panutan dan teladan dan membuat kelas menjadi memiliki aura positif. Intinya guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya guru yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah dapat membuat guru mudah terjebak dalam situasi yang sulit, sering meledak-ledak dan membuat orang disekitarnya menjadi tidak nyaman.

Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat menghimpun dua faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan di atas yaitu memiliki *self-efficacy* yang tinggi dan juga memiliki *locus of control* internal yang tinggi. Artinya, guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai keyakinan diri bahwa ia dapat berkinerja dengan baik, dan segala keadaan yang dialaminya di madrasah dapat diatasi dengan baik. Begitu juga dengan guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempersepsikan dirinya lah yang menentukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan dan kegagalan dalam bekerja, bukan lingkungan dan keadaan di sekitarnya.

Selain itu, persoalan rendahnya kinerja guru di madrasah, terutama kinerja Islami di pekanbaru juga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Dalam teori harapan dinyatakan bahwa orang termotivasi bereaksi dalam kehidupannya, berkeinginan menghasilkan kombinasi dari hasil-hasil yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut maka nampak jelas, bahwa harapan dapat mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, hal ini wajar karena manusia selalu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda menurut status sosialnya di masyarakat, sehingga unsur pembentuk harapannya berbeda-beda pula.

Menjadi seorang guru pada saat ini memerlukan profesionalisme kerja yang tinggi. Guru harus menyiapkan administrasi kelas dan instrumen pembelajaran. Disamping itu guru harus disiplin. Pelaksanaan kegiatan disusun dalam rentang waktu yang telah ditetapkan. Begitu kompleknya tugas guru, sehingga sebagian tidak dapat memenuhi kriteria kinerja yang baik di madrasah. Mereka lebih termotivasi untuk melakukan kegiatan yang tidak menjadi kriteria kinerja yang baik, yang muncul malahan perilaku kontra produktif dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan madrasah. Hal ini tentunya logis sekali sebab dengan berperilaku seseorang akan dapat memperoleh apa yang dikehendaki dan apa yang diharapkan. Jadi perilaku merupakan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh apa yang diharapkan<sup>10</sup>.

<sup>10</sup>Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi*. (Jakarta: Universitas Kristen Petra, 2009).



Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *self-efficacy*, *Locus of control* dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Islami Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru”.

## B. Definisi Istilah

Disertasi ini mengangkat judul “Pengaruh *self-efficacy*, *Locus of control* dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Islami Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru”, agar memudahkan kita dalam memahami alur penulisan disertasi ini maka diperlukan kesamaan definisi istilah dari judul yang peneliti kemukakan.

### 1. Kinerja Islami

Kinerja merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris “*performance*” yang dalam bahasa Indonesia memiliki padanan kata dengan; hasil kerja, pencapaian kerja, prestasi kerja, penampilan pekerjaan, kemampuan kerja, unjuk kerja, daya guna, perbuatan dan pelaksanaan tugas.

Para ahli berbeda pandangan dalam memahami kinerja apakah dimengerti sebagai “hasil pekerjaan” atau sebagai “proses dalam melaksanakan pekerjaan” atau keduanya. Kinerja sebagai hasil kerja dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Cuolter, yang mengatakan bahwa “*performance is all of these, it’s the end of an activity. Performance is what result from that activity*”.<sup>11</sup> Kinerja adalah semua ini, akhir dari suatu kegiatan. Kinerja adalah tentang apa hasil dari suatu kegiatan. Pengertian kinerja sebagai hasil pekerjaan juga diungkapkan oleh Smith,

<sup>11</sup>Stephen P. Robbins and Mary Cuolter, *Management* (New Jersey: Pearson, 2012), h. 492

Rue dan Byars, As'ad, Murray, Prawirasentono, Mulyasa, Pabundu, Mangkunegara, Hadari Nawawi dan Khaerul Umam.

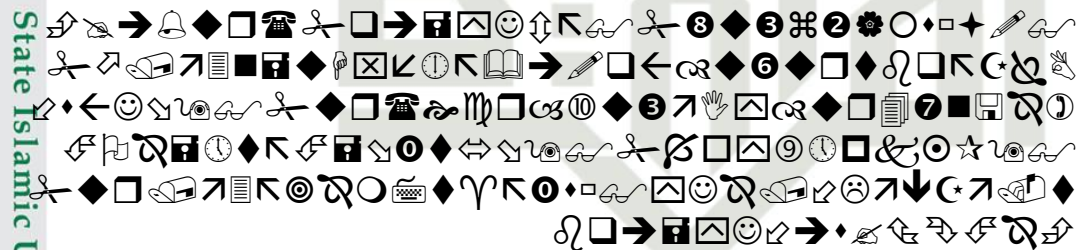
Sedangkan kinerja oleh para ahli yang lain dipahami sebagai “proses dalam melakukan pekerjaan” berupa perilaku dalam bekerja dan sebagai unjuk kerja atau kemampuan melakukan pekerjaan. Kinerja sebagai perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja dikemukakan oleh Murphy dan Cleveland, Hornby, Colquitt, Aguinis, Jex dan Sonentag. Menurut Murphy dan Cleveland dalam Pasolong yang menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.<sup>12</sup>

Adapun pemahaman yang lebih lengkap yaitu dengan menggabungkan kedua unsur di atas, dimana kinerja dipahami sebagai proses kerja yang berupa perilaku dalam bekerja yang sama pentingnya dengan hasil pekerjaan. Pendapat ini dikemukakan oleh Armstrong, Wibowo dan Supardi. Armstrong menyatakan bahwa “*Performance means both behaviours and results. Behaviorus emanate from the performer and transform performance from abstraction to action.*”<sup>13</sup> Kinerja berarti perilaku dan hasil pekerjaan. Perilaku berasal dari pelaku dan ditransformasikan kedalam bentuk tindakan.

Kinerja dalam konsep Islam memiliki makna yang lebih komprehensif dari pada kinerja (*performance*) yang terdapat dalam literatur modern (manajemen). Dalam konsep Islam kinerja tidak sekedar pencapaian untuk kepentingan jangka pendek (tujuan organisasi dan kepentingan duniawi), tetapi jauh melebihi itu, juga kepentingan akhirat. Kinerja menurut Islam dalam rangka mengangkat martabat

<sup>12</sup> Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 197

<sup>13</sup> Michael Armstrong, *Armstrong's of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. 4th Edition (Philadelphia: Kogan Page, 2009), h.31



“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat kinerjamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kinerja Islami yang dimaksudkan dalam disertasi ini adalah kinerja Islami yang dimaknai sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan, sekaligus proses dalam melaksanakan pekerjaan dengan mengambil spirit dan nilai-nilai dari intisari ajaran Islam. Karena unit analisisnya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah guru madrasah, maka kinerja guru adalah seperangkat perilaku dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian hasil pekerjaan seorang guru berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya dengan semangat nilai-nilai keislaman.

#### 2. *Self-efficacy*

*Self-efficacy* merupakan inti dari teori *social cognitive* yang menekankan peran belajar observasional. *self-efficacy* juga merupakan bagian dari konsep diri yang mengandung keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghadapi pekerjaan dan untuk memenuhi penyelesaian tugas yang diselesaikan secara efektif.

Robbins memberi istilah *self-efficacy* sebagai keefektifan-diri, yang dimaknai sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu<sup>14</sup>. Lebih lanjut dikatakan oleh Robbins, keefektifan diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Dalam hal ini, makin tinggi keefektifan diri seseorang, makin besar pula kecerdasan emosional diri seseorang terhadap kemampuan untuk berhasil dalam tugas tertentu. Sebaliknya keefektifan diri yang rendah lebih besar kemungkinan untuk mengurangi upaya atau sama sekali menyerah.

Colquitt mengemukakan “*Self-efficacy the belief that a person has the capabilities needed to the behaviors required on some task success*”.<sup>15</sup> keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Dari pernyataan yang dikemukakan dijelaskan

<sup>14</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Benyamin dkk (Bandung: PT Intan Sejati, 2006) h. 229.

<sup>15</sup>Colquitt, Jason A. Lepine Jeffry A, Wesson Michael J, *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 180

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas dengan sukses tergantung pada keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Keyakinan diri yang dimiliki seseorang bahwa mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik dapat membantunya mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Inilah yang disebut dengan individu dengan *self-efficacy* yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan merasa bahwa mereka kurang berbakat dan kurang mampu melakukan pekerjaan yang dianggapnya sulit. Dapat dikatakan bahwa jika seseorang meyakini akan kemampuan yang dimilikinya, maka akan menimbulkan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan berhasil. Dan dalam situasi sulit individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha dan berjuang lebih kuat. Sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mudah menyerah dan menganggap dirinya kurang berpotensi melakukan tugas tersebut.

### 3. *Locus of control*

*Locus of control* merupakan konsep ketiga yang berhubungan dengan evaluasi diri, yang dimengerti sebagai keyakinan seseorang tentang kendali yang mereka miliki terhadap hal-hal yang terjadi pada diri mereka. Robbins and A. Judge mengatakan bahwa "*Locus of control is the degree to which people believe that they are masters of their own fate.*"<sup>16</sup> *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu merasa yakin bahwa mereka adalah penentu atas nasib mereka sendiri.

Para ahli menjelaskan bahwa *locus of control* ada dua yaitu internal dan

---

<sup>16</sup>Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007), h. 102.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

eksternal. Individu dengan *locus of control* internal yakin bahwa karakteristik pribadi mereka (seperti: motivasi dan kompetensi) mempunyai pengaruh utama pada hasil kerja mereka. Sedangkan mereka dengan *locus of control* eksternal yakin bahwa kejadian-kejadian dalam hidup mereka sangat dipengaruhi oleh nasib, keberuntungan, atau keadaan lingkungan mereka.<sup>17</sup>

Dengan kata lain, seseorang yang percaya bahwa diri mereka sendiri yang mengendalikan kejadian dan konsekuensi yang mempengaruhi hidupnya disebut sebagai orang yang memiliki *internal locus of control*. Sebaliknya mereka yang percaya bahwa kinerja mereka adalah hasil pengaruh lingkungan di luar kendali mereka disebut orang yang memiliki *external locus of control*.<sup>18</sup>

#### 4. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak dapat dipisahkan dari kata emosi. Emosi adalah tahapan pengalaman fisiologi, perilaku dan psikologi terhadap suatu objek, orang atau peristiwa yang membentuk suatu kesiapan, yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap segala sesuatu yang dilakukan di dunia kerja. Emosi memiliki empat elemen kunci yaitu: adalah (1) emosi merupakan suatu kejadian yang singkat, (2) emosi diarahkan terhadap seseorang atau sesuatu, (3) emosi merupakan pengalaman, dan (4) emosi juga merupakan komunikasi untuk menempatkan dalam keadaan siap.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menyatakan bahwa “*emotional intelligence is one’s ability to detect and to manage emotional cues and*

---

<sup>17</sup> McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, Fifth Edition (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 45.

<sup>18</sup> Angelo Kinicki and Robert Kreitner, *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008), h. 133-134



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

information”<sup>19</sup> Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu membaca dengan baik emosi orang lain, dapat lebih efektif melakukan pekerjaan mereka.

Kecerdasan emosional merupakan atribut yang penting dalam peran manajemen. Seseorang yang memiliki emosi yang tak terkendali akan membuatnya tidak mampu mengendalikan diri dan mengontrol sikap serta tidak maksimal dalam menggunakan kecerdasan intelektualnya, dengan kata lain, sia-sia saja seseorang yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi apabila tidak mampu mengendalikan emosi diri.

Daniel Goleman mengembangkan lima dasar kemampuan dalam teori kecerdasan emosionalnya, terdiri atas: (1) mengenali emosi diri, (2) mengelola emosi, (3) memotivasi diri, (4) mengenali emosi orang lain, dan (5) membina hubungan.<sup>20</sup>

Gardner menyebutkan bahwa keragaman kecerdasan terus berkembang, lebih lanjut Gardner menjelaskan kecerdasan emosi sebagai kecerdasan pribadi yang terdiri dari kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intra pribadi. Kecerdasan antar pribadi merupakan kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan orang lain. Tenaga-tenaga penjualan, politisi, guru, dokter, perawat dan pemimpin yang sukses merupakan orang-orang yang mempunyai tingkat kecerdasan antar pribadi yang sangat tinggi. Kecerdasan intra pribadi

<sup>19</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New York: Prentice Hall, 2007), h. 248.

<sup>20</sup>Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: PT SUN, 1997), h. 58-59.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah kedalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan model tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Inti kecerdasan pribadi menurut Gardner merupakan kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis mengapa seseorang melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga sebenarnya, merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan individu. Robbins menyatakan, “*motivation is define as the proses that account for individual intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*”.<sup>21</sup> Motivasi adalah sebagai proses yang diperhitungkan untuk menguatkan individu, membimbing dan meneguhkan usaha untuk mencapai tujuan. Robbins menekankan tiga elemen penting dalam motivasi yakni *intensity, direction, persistence*.

Istilah motivasi kadang-kadang dipakai silih berganti dengan istilah lain misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan dorongan (*drive*). Pada dasarnya motivasi timbul atas dorongan dan kebutuhan dari dalam diri seseorang. Kebutuhan (*needs*) dapat didefinisikan sebagai dorongan atau pemicu seseorang untuk memenuhi segala kekurangan atau kebutuhannya. Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat meningkatkan emosi seseorang. Semakin kuat kebutuhan seseorang, semakin tinggi motivasi mereka untuk memenuhi.

<sup>21</sup> Robbins and Judge, *op.cit.*, h. 209.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Dorongan (*drive*) adalah naluri atau keinginan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pendekatan motivasi yang berhubungan dengan usaha pemuasan kebutuhan manusia adalah teori yang paling dikenal, yaitu teori Hirarki. Motivasi kerja seseorang karyawan biasanya didasari oleh motivasi yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang dan didukung oleh kemampuannya untuk melakukan dan menyelesaikan melalui pelatihan atau pengalaman.

### C. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, yaitu:

- a. Rendahnya kedisiplinan guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Rendahnya kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari kehadiran guru di madrasah hanya untuk mengajar saja, setelah itu pulang dan kembali ke sekolah pada jam mengajarnya saja. Rendahnya kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan diyakini memiliki dampak pada rendahnya kinerja;
- b. Lemahnya motivasi guru madrasah dalam bekerja memiliki keterkaitan dan dampak yang kuat dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja guru. Tanpa motivasi kerja yang kuat mustahil seorang guru mencapai kinerja yang tinggi;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rendahnya keyakinan guru tentang kemampuannya berkinerja secara baik atau dengan kata lain rendahnya *self-efficacy*. Seorang guru dengan *self-efficacy* yang rendah tidak meyakini kemampuannya berkinerja baik dan memberikan perhatian lebih terhadap pekerjaan dan melunturkan semangatnya untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja;

Tidak efektifnya gaya kepemimpinan yang ditampilkan kepala madrasah. Gaya kepemimpinan memberikan kesan mendalam bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika gaya kepala madrasah dalam memimpin disenangi oleh para guru, mereka akan melakukan apapun yang diminta kepala madrasah, bahkan hal yang tidak diminta pun dilakukan guru kalau mereka pandang hal tersebut disenangi kepala madrasah. Bila yang terjadi sebaliknya, menyebabkan guru bekerja asal-asalan dan berada dalam situasi tertekan yang pada gilirannya rendahnya kinerja;

Lemahnya *locus of control* guru di madrasah, terutama pada tingkat internal. Lemahnya *locus of control* internal seseorang guru mengakibatkan kuatnya *locus of control* eksternal yang membuatnya cenderung menghubungkan sebab perilaku (termasuk kinerja) mereka terhadap lingkungan. Dengan kata lain mereka cenderung menyalahkan kegagalannya dengan lingkungan atau orang lain;

Lemahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru madrasah. Ada dua dimensi penting dalam organisasi termasuk madrasah yaitu sikap (*attitudes*) dan perilaku (*behaviors*). Sebagian besar sikap dan perilaku yang dimunculkan oleh guru merupakan cerminan dari kecerdasan emosional yang mereka miliki. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi berdampak pada

kinerjanya. Bila kecerdasan emosionalnya tinggi kinerjanya akan menjadi tinggi;

Rendahnya kinerja guru. Ada dua ranah kinerja yaitu *task performance* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang rendah di lapangan pada kedua ranah tersebut. Rendahnya kinerja guru di madrasah hanya merupakan akibat saja dari lemah dan rendahnya mutu variabel penentu yang antara lain teridentifikasi *self-efficacy* guru, *locus of control* guru, kecerdasan emosional guru dan motivasi kerja guru.

## 2. Pembatasan Masalah

Sebagaimana yang terlihat dalam identifikasi masalah banyak kemungkinan hubungan yang dapat dipilih sebagai kajian penelitian. Namun tidak semuanya yang akan dikaji, tetapi dibatasi hanya mengenai Pengaruh *self-efficacy*, *Locus of control* dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Islami.

## 3. Rumusan Masalah

Berkenaan dengan identifikasi masalah tersebut di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan bertitik tolak dari permasalahan:

1. Apakah *self-efficacy* mempengaruhi kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?

2. Apakah *locus of control* mempengaruhi kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a. Apakah kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?
- b. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?
- c. Apakah *locus of control* mempengaruhi motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?
- d. Apakah kecerdasan emosional mempengaruhi motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?
- e. Apakah *self-efficacy* mempengaruhi kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?
- f. Apakah *locus of control* mempengaruhi kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?
- g. Apakah *locus of control* mempengaruhi *self-efficacy* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh variabel eksogenus (*self-efficacy*, *locus of control*, dan kecerdasan emosional) melalui motivasi kerja terhadap variabel endogenus (kinerja Islami) yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif yang adaptif diimplementasikan pada Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Secara rinci tujuan penelitian disertasi ini adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengetahui dan mengkaji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

Mengetahui dan mengkaji pengaruh *locus of control* terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

Mengetahui dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

Mengetahui dan mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

e. Mengetahui dan mengkaji pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

f. Mengetahui dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

g. Mengetahui dan mengkaji pengaruh *self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

Mengetahui dan mengkaji pengaruh *locus of control* terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

Mengetahui dan mengkaji pengaruh *locus of control* terhadap *self-efficacy* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

## 2. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan setidaknya terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil, baik dari dimensi teoritis maupun dari dimensi praktis, di antaranya sebagai berikut:

Dimensi teoretis

- 1) Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bidang Pendidikan Agama Islam khususnya dalam kerangka kajian mengenai *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja Islami.
- 2) Menjadi referensi yang dapat digunakan untuk penelitian baru yang berkaitan dengan masalah *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional, motivasi terjadinya kinerja Islami.

#### Dimensi praktis

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini memberi manfaat untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan serta bermanfaat untuk kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang berkaitan dengan *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional, motivasi terjadinya kinerja Islami.
- 2) Bagi kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan bahan masukan dalam penyusunan program peningkatan kinerja, terutama kinerja Islami, dan dalam melakukan pembinaan agar tugas pokok dan fungsinya dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- 3) Bagi kepala madrasah dan guru, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai alat evaluasi diri mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional, motivasi terjadinya kinerja Islami.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASANTEORETIS

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Kinerja Islami

###### a. Pengertian kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan dalam berbagai pengertian, yaitu (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.<sup>22</sup> Ditelusuri lebih lanjut, kinerja merupakan terjemahan dari kata berbahasa Inggris “*performance*”. Menurut Supardi, kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau mobil sangat cepat; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*” atau pertunjukan tarian-tarian rakyat; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”.<sup>23</sup>

Sedangkan dalam kamus bahasa Inggris, *performance* memiliki lima arti, yaitu: (1) pertunjukan, seperti dalam kalimat “*His performance was excellent*” (pertunjukannya hebat); (2) perbuatan, seperti dalam kalimat “*His performance was disgraceful*” (perbuatannya memalukan); (3) dayaguna, prestasi dan hasil, contohnya “*His performance on the exam*” (hasil ujiannya); (4) pelaksanaan atau penyelenggaraan, seperti dalam kalimat “*In the performance of o’s duty*” (dalam melaksanakan kewajibannya/tugasnya; dan (5) pertunjukan (*Of wayang, play*).<sup>24</sup>

<sup>22</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 570.

<sup>23</sup>Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 45.

<sup>24</sup>John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia: An English – Indonesian Dictionary* (Jakarta: PT Gramedia, 1995), h. 425



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi, kinerja dalam bahasa Indonesia memiliki padanan kata dengan; hasil kerja, pencapaian kerja, prestasi kerja, penampilan pekerjaan, kemampuan kerja,ujuk kerja, daya guna, perbuatan dan pelaksanaan tugas.

Para ahli, berangkat dari pemahaman yang berbeda tentang kinerja memberikan batasan yang berbeda pula dalam memaknai kinerja. Secara umum kinerja dimaknai sebagai proses dalam melaksanakan pekerjaan dan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan. Sebenarnya kinerja merupakan suatu bentuk konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja. Berikut ini penulis kemukakan beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

- 1) Kinerja dipahami sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Kinerja sebagai hasil kerja dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, Smith, Rue dan Byars, As'ad, Murray, Prawirasentono dan Pabundu. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Cuolter yaitu "*performance is all of these, it's the end of an activity. Performance is what result from that activity*".<sup>25</sup> Kinerja adalah semua ini, akhir dari suatu kegiatan. Kinerja adalah tentang apa hasil dari suatu kegiatan.

Kinerja menurut Smith dalam E. Mulyasa adalah "*output drive from processes, human or otherwise*". Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>26</sup> Rue dan Byars mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishmen*,<sup>27</sup> atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi. Kinerja seseorang mempunyai

<sup>25</sup> Stephen P. Robbins and Mary Cuoter, *Management* (New Jersey: Pearson, 2012), h. 492

<sup>26</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 136.

<sup>27</sup> R. L. W. and L.L. Byars, *Management: Theory and Aplication*, (Homewood I.L : Richard D, Irwin, Inc., 1981), h.375

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan yang erat dengan kinerja organisasi, karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.<sup>28</sup>

As'ad mendefinisikan kinerja (*job performance*) sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>29</sup> Jadi menurut pengertian yang dikemukakan di atas kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan hasilnya atau yang dilihat bagian akhir pekerjaan, sedangkan prosesnya tidak diperhitungkan. Biasanya orang yang *level of performance* nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standard, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah. As'ad mengatakan, perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya di dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu.<sup>30</sup> Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *performance* kerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Jadi, *performance* kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor situasi.

Murray dalam Suharsaputra, mendefinisikan kinerja adalah:

*Basically, it (performance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, wheather tangible product of less tangible service. To the extent that this interaction results in an outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient.*<sup>31</sup>

<sup>28</sup> Gibson, Ivancevich, and Donnelly, *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. (Jakarta : Erlangga, 1994), h.13

<sup>29</sup> M. h. As'ad, *Psikologi Industri Edisi Ke Empat* (Yogyakarta : Liberty, 1991), h. 47

<sup>30</sup> *Ibid*, h. 56

<sup>31</sup> Suharsaputra, *Adminstrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 145.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada dasarnya, kinerja berarti suatu *outcome*— sebuah hasil, inilah tujuan akhir seseorang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang disatukan, dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, menghasilkan produk berwujud dari layanan yang kurang nyata. Selama hasil interaksi menghasilkan tingkat dan kualitas yang diinginkan, pada tingkat biaya sesuai, kinerja akan dinilai memuaskan, bagus, atau prima. Apabila hasilnya mengecewakan, karena alasan apapun, kinerja akan dianggap buruk atau tidak tepat.

Prawirosentono memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Lebih lanjut Prawirosentono mengatakan bahwa kinerja seseorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik.<sup>32</sup>

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pabundu, bahwa kinerja dipahami sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>33</sup> Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil

<sup>32</sup>Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. (Yogyakarta : BPFE, 1999) h. 3

<sup>33</sup>Mh. Pabundu T, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), h. 11



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.

Sedangkan kinerja sebagai prestasi kerja dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, Hadari Nawawi dan Khaerul Umam. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>34</sup> Sejalan dengan itu, Hadari Nawawi menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakan juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (1) minat dalam bekerja, (2) penerimaan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.<sup>35</sup>

Menurut Khaerul Umam, Prestasi kerja disebut sebagai *work performance*.<sup>36</sup> Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>37</sup> Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang penting, yaitu kemampuan dan minat

<sup>34</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 67

<sup>35</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), h. 64.

<sup>36</sup> Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010), h. 199

<sup>37</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), h. 94

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja guru yang bersangkutan. Prestasi kerja pada dasarnya adalah seberapa besar hasil kerja nyata yang telah dicapai oleh individu atau kelompok baik secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Kinerja dipahami sebagai proses kerja yang mencakup perilaku dalam bekerja dan sebagai unjuk kerja atau kemampuan melakukan pekerjaan.

Kinerja sebagai perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja dikemukakan oleh Murphy dan Cleveland, Hornby, Colquitt, Aguinis dan Sonentag. Menurut Murphy dan Cleveland dalam Pasolong yang menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.<sup>38</sup>

Hornby “*Performance is how well or badly you do something or something works*”.<sup>39</sup> Kinerja adalah seberapa baik atau buruk perilaku seseorang melakukan pekerjaan. Kinerja merujuk pada upaya penyelesaian suatu pekerjaan dalam organisasi, metode penyelesaian masalah, aktivitas kerja dan perilaku dalam rangka pencapaian tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Secara umum, kinerja merupakan suatu realitas yang tergambar pada aktivitas dan perilaku keseharian seluruh komponen manusia yang ada dalam suatu organisasi atau instansi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja terlihat dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana seseorang berusaha dalam

<sup>38</sup> H. Bani Pasolong, *Self-efficacy Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 197

<sup>39</sup> A. S. Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* (New York :Oxford University Press, 2010), h.1123

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti yang dikatakan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson menyatakan bahwa “*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”.<sup>40</sup> Kinerja secara formal adalah seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merujuk pada upaya penyelesaian suatu pekerjaan dalam organisasi, metode penyelesaian masalah, aktivitas kerja dan perilaku dalam rangka pencapaian tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Secara umum, kinerja merupakan suatu realitas yang tergambar pada aktivitas dan perilaku keseharian seluruh komponen manusia yang ada dalam suatu organisasi atau instansi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja terlihat dari aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana seseorang berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

Aguinis menyatakan “*performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or outcomes of their work*”.<sup>41</sup> Tegas dikatakan oleh Aguinis bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang karyawan produksi atau hasil kerja karyawan. Perilaku yang dimaksud oleh Aguinis tersebut adalah *works with other within and outside the unit in a manner that improves their effectiveness; shares information and resources; develop effective working relationships; builds consensus; constructively manages conflict*.<sup>42</sup> Bekerja dengan yang lain baik di dalam maupun di luar unit dengan cara meningkatkan efektivitas karyawan, berbagi

<sup>40</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, Companies, Inc., 2011), h. 57.

<sup>41</sup> Herman Aguinis, *Performance Management; second edition* (New Jersey : Prentice Hall, 2009), h. 78

<sup>42</sup> *Ibid.*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi dan sumber daya, mengembangkan hubungan kerja yang efektif, membangun consensus, dan konstruktif dalam mengelolakan konflik.

Hal ini juga dikatakan oleh Jex, bahwa kinerja adalah *all of the behaviors employees engage in while at work*.<sup>43</sup> Jex mengatakan bahwa kinerja adalah seluruh perilaku karyawan ketika di tempat kerja yang menyangkut empat dimensi yaitu: (1) *task oriented behaviors*, (2) *interpersonally oriented behaviors*, (3) *down-time behaviors*, (4) *destructive/hazardous behaviors*.<sup>44</sup> *Task oriented behavior* pada intinya merupakan tugas utama yang terkait dengan pekerjaan seseorang. *Interpersonally oriented behaviors* adalah segala hal menunjukkan proses interaksi seluruh personal dalam pekerjaan. *Down-time behaviors* adalah segala hal yang menunjukkan perilaku yang dapat menyebabkan pekerjaan tertahan dan harus absen dari tempat kerja. *Destructive/hazardous behaviors*, adalah segala hal yang termasuk ke dalam hal-hal seperti pelanggaran keamanan, kecelakaan, dan sabotase dalam bekerja.

Sonnentag menegaskan tentang kinerja, "*individual performance as an individual's measurable behavior which is relevant for organizational goals. We characterized performance as multi-dimensional and dynamic in nature*".<sup>45</sup> Kinerja individu sebagai perilaku terukur yang relevan dari individu untuk tujuan organisasi. Kinerja ditandai sebagai multi-dimensi dan dinamis yang alami

Sedangkan kinerja sebagai unjuk kerja atau kemampuan melakukan pekerjaan dikemukakan oleh Sadili Samsudin dan Walker. Sadili Samsudin yang

<sup>43</sup> Steve M. Jex, *Organizational Psychology* (New York : John Wiley & Sons Inc, 2002) h. 88

<sup>44</sup> *Ibid.*, h. 93

<sup>45</sup> Sonnentag, Sabine and Michael Frese. *Psychological Management of Individual Performance..* (Germany: John Wiley & Sons, Ltd. 2002), h. 18

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>46</sup>

Menurut Walker, bahwa *performance is a function of both effort and abilities (and there may be some trade off, as one competence for the others)*<sup>47</sup>.

Kinerja adalah suatu fungsi dari usaha dan kemampuan (dan merupakan pertanda kemampuan seseorang atas yang lain). Kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan yang telah dimiliki sebelum menjadi karyawan atau pegawai di suatu instansi.

- 3) Kinerja dipahami sebagai proses kerja (yang mencakup perilaku dalam bekerja dan sebagai unjuk kerja atau kemampuan melakukan pekerjaan) yang sama pentingnya dengan hasil pekerjaan

Pendapat ini dikemukakan oleh Armstrong, Wibowo dan Supardi. Armstrong menyatakan bahwa "*Performance means both behaviours and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action.*"<sup>48</sup> Kinerja berarti perilaku dalam bekerja dan hasil pekerjaan. Perilaku berasal dari pelaku dan ditransformasikan kedalam bentuk tindakan. Pun, kinerja juga dimaknai sebagai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil pekerjaan, yang dikemukakan oleh Supardi, yaitu kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>49</sup>

<sup>46</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 159.

<sup>47</sup>James W. Walker, *Human Resource Strategy* (New York : McGraw-Hill Int., edition, 1997), h. 260

<sup>48</sup>Michael Armstrong, *Armstrong's of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. 4th Edition (Philadelphia:Kogan Page, 2009), h.31

<sup>49</sup>Supardi, *Loc.cit.*, h. 45

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Wibowo, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Lebih lanjut dijelaskannya bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>50</sup> Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Mulyasa yang dalam memahami makna kinerja menggabungkan kedua aspek yang dikemukakan oleh para ahli, baik sebagai proses maupun sebagai hasil kerja. Beliau mengungkapkan bahwa kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.<sup>51</sup> Kinerja adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang kita kerjakan ketika mendapat suatu tugas. Kinerja menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang kita alami, jawaban yang kita buat untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang kinerja hanya berupa respon tetapi biasanya memberi hasil. Berdasarkan beberapa definisi kinerja yang dikemukakan para ahli di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru adalah seperangkat perilaku dan pencapaian hasil pekerjaan seorang guru berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

#### b. Unsur kinerja

Menurut Gibson bahwa “*performance is considered to be a multiplicative function of motivation (the force) and ability;  $P = f (M \times A)$* ”.<sup>52</sup> Jadi, Kinerja

<sup>50</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, 2009), h. 7

<sup>51</sup>E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 136.

<sup>52</sup>James L. Gibson, *Organization: Behavior Structure Processes*, Twelfth Edition (Boston : McGraw-Hill Int., 2006), h. 149



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dianggap sebagai fungsi perkalian motivasi dan kemampuan. Agaknya Gibson mengutip dari temuan Vroom (1964) yang mengemukakan bahwa:

*Performance is a function of ability and motivation as depicted in the formula: Performance = f (ability × motivation). The effects of ability and motivation on performance are not additive but multiplicative. People need both ability and motivation to perform well, and if either ability or motivation is zero there will be no effective performance.*<sup>53</sup>

Kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi seperti yang digambarkan dalam rumus: Kinerja = fungsi (kemampuan × motivasi). Efek kemampuan dan motivasi terhadap kinerja tidak penambahan tapi perkalian. Orang membutuhkan kemampuan dan motivasi untuk berprestasi dengan baik, dan jika kemampuan atau motivasi nol, tidak akan ada kinerja yang efektif.

Hunsaker pun merumuskan bahwa “kinerja = *ability* × *motivation*. Hanya saja rumus yang dikemukakan oleh Hunsaker masih perlu diturunkan lagi yaitu; *Ability* = *aptitude* × *training* × *resource*. Sedangkan *motivation* = *desire* × *commitment*”.<sup>54</sup>

Dengan demikian kinerja = *aptitude* × *training* × *resource* × *desire* × *commitment*.

Robbin menyatakan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O). Jadi menurut Robbin, kinerja = *f* (A x M x O)<sup>55</sup>, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Ada suatu rumusan yang biasa disebut dengan Rumus 'AMO' yang diajukan oleh Boxall dan Purcell. Rumusan ini merupakan kombinasi dari gagasan Vroom dan Bailey dkk. Model ini menegaskan bahwa kinerja adalah fungsi dari Kemampuan (A) + Motivasi (M) + Kesempatan untuk Berpartisipasi (O). Disini kinerja dianggap

<sup>53</sup> Michael Armstrong, *Op.cit.*, h.32

<sup>54</sup> Shepardi, *Op.cit.*, h. 47.

<sup>55</sup> Stephen Robbins, *Organizational Behavior*, dikutip oleh Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 61

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai fungsi penambahan motivasi dan kemampuan(perhatikan bahwa hubungannya adalah aditif bukan perkalian).

Aguinis juga menyatakan bahwa  $Performance = Declarative Knowledge X Procedural Knowledge X Motivation$ .<sup>56</sup>Jadi menurut Aguinis, kinerja ditentukan oleh pengetahuan yang *declarative*(information), pengetahuan *procedural* (know-how) dan motivasi (*willingness to perform*).Jika salah satu faktor diantara ketiga faktor tersebut lemah, maka kinerja kinerja lemah juga.Ketiga faktor tersebut harus saling mendukung dalam peningkatan kinerja. Lebih lanjut Aguinis menjabarkan ketiga faktor tersebut seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 2. 1Factors Determining Performance**

| <i>Declarative Knowledge</i> | <i>Procedural Knowledge</i> | <i>Motivation</i>          |
|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| <i>Facts</i>                 | <i>Cognitive skill</i>      | <i>Choice to perform</i>   |
| <i>Principles</i>            | <i>Psychomotor skill</i>    | <i>Level of effort</i>     |
| <i>Goals</i>                 | <i>Physical skill</i>       | <i>Persisten of effort</i> |
|                              | <i>Interpersonal skill</i>  |                            |

Dalam mendefinisikan kinerja, Aguinis membaginya menjadi dua dimensi, yaitu “*task performance*” dan “*constextual performance*”.<sup>57</sup>*Task performance* diartikan dengan dua indikator: (1) kegiatan yang mengubah bahan mentah menjadi barang jadi atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, dan (2) kegiatan yang membantu proses transformasi dengan mengisi pasokan bahan baku, mendistribusikan produk jadi, dengan menyediakan perencanaan yang penting, terkoordinasi, adanya pengawasan, atau fungsi staf yang memungkinkan organisasi untuk berjalan/berfungsi secara efektif dan efisien.

<sup>56</sup> Aguinis, *Op.cit.*, h. 79

<sup>57</sup> *Ibid.*, h. 81

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan *contextual performance* didefinisikan oleh Aguinis dengan lima indikator berikut: (1) antusias terhadap penyelesaian kegiatan/tugas seperti tepat waktu dan jarang tidak hadir, serta berusaha keras, (2) sukarela untuk melakukan tugas yang tidak resmi demi perbaikan organisasi dan dapat memberi saran yang konstruktif, (3) suka membantu dan suka bekerja sama dengan lainnya baik sesama rekan kerja maupun dengan konsumen, (4) mengikuti aturan dan prosedur organisasi seperti mengikuti perintah dan peraturan, menghormati otoritas, sesuai dengan kebijakan dan nilai-nilai organisasi, (5) mendukung, dan mempertahankan tujuan organisasi seperti loyal terhadap organisasi, dan mampu mewakili organisasi ke luar.

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja terdiri dari 3 unsur yaitu; *ability*, *effort*, dan *support*.

*The three major factors that affect how a given individual performs. They are: (1) individual ability to do the work, (2) effort expended, and (3) organizational support. The relationship of those factors is widely acknowledged in management literature as follows:*

$$\text{Performance (P)} = \text{Ability (A)} \times \text{Effort (E)} \times \text{Support (S)}$$

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana kinerja individu tertentu, yaitu: (1) kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, (2) usaha yang dikeluarkan, dan (3) dukungan organisasi. Hubungan faktor-faktor tersebut secara luas diakui dalam literatur manajemen sebagai berikut:  $\text{Kinerja (P)} = \text{Kemampuan (A)} \times \text{Upaya (E)} \times \text{Dukungan (S)}$ .

Sepintas lalu, rumusan Mathis dan Jackson tentang kinerja mirip dengan rumus kinerja yang berasal dari Blumberg dan Pringle (1982), namun ada perbedaan pada A yang bermakna atribut individu, bukan *ability* (kemampuan). Rumus persamaan kinerja yang mereka kemukakan adalah:  $\text{Kinerja} = \text{atribut individu (A)} \times \text{usaha kerja}$



(WE)  $\times$  dukungan organisasi (S).<sup>58</sup> Atribut individu memiliki cakupan yang lebih luas dari *ability*. Atribut individu dapat berupa keahlian, kemampuan dan latar belakang.

Lebih lanjut diuraikan oleh Mathis dan Jackson tentang ketiga unsur kinerja sebagaimana yang diilustrasikan pada gambar 2.1 di bawah ini:



**Gambar 2. 1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja<sup>59</sup>**

Dari gambar 2.1 terlihat bahwa kinerja individu (baik kualitas maupun kuantitas) dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) Kemampuan individu. Kemampuan seseorang akan maksimal apabila ditopang oleh bakat yang dipunyainya, ketertarikannya untuk melakukan suatu, dan juga karakteristik kepribadian; (2) Upaya yang dikerahkan. Seseorang akan memaksimalkan upayanya melakukan pekerjaan bila ia memiliki motivasi yang kuat, etos kerja yang memadai, adanya pelayanan atau omset di tempat kerja, dan adanya desain kerja yang jelas; (3)

<sup>58</sup>Michael Armstrong, *Loc.cit.*, h.32

<sup>59</sup>Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resources Management, 13<sup>th</sup> Edition*. (South western: Cengage Learning, 2011), h. 157

Dukungan organisasi. Dukungan organisasi sangat penting artinya dalam menentukan kinerja seseorang, wujudnya adalah kesempatan mendapatkan pelatihan dan pengembangan oleh organisasi, organisasi menyediakan peralatan dan teknologi yang memadai, adanya standar kinerja yang jelas, dan manajemen yang baik serta rekan kerja yang baik.

Kinerja individu akan meningkat bilamana ketiga komponen berkumpul dalam diri seseorang, dan sebaliknya kinerja seseorang akan berkurang jika salah satu unsur di atas tidak ditemukan dalam diri seseorang. Misalnya, jika beberapa pekerja produktif memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka dan bekerja keras, namun organisasi tersebut menyediakan peralatan usang atau gaya manajemen pengawas yang dapat menyebabkan reaksi negatif atau kurangnya dukungan organisasi dapat mengurangi kinerja individu.

c. Kategori kinerja

Seseorang berkinerja tinggi atau rendahnya bukan hanya dapat dilihat dari faktor disiplin pegawai terhadap absensi masuk kerja pulang kerja secara penuh dan tepat waktu. Kinerja ditentukan berdasarkan kategori yang ditetapkan. Ketika kinerja dilakukan evaluasi, hasil penilaian tersebut selalu berada pada dua kutub baik dan buruk, kinerja tinggi atau kinerja rendah, dan kadang-kadang juga dikatakan kinerja bagus atau jelek. Di sini kita melihat bahwa bicara tentang kinerja tidak selamanya membicarakan kinerja yang baik, dengan kata lain ada tingkatan dan kategorinya.

Colquitt, Lepine dan Wesson menyebutkan bahwa kinerja memiliki 3 (tiga) kategori sebagaimana yang terlihat pada gambar berikut ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

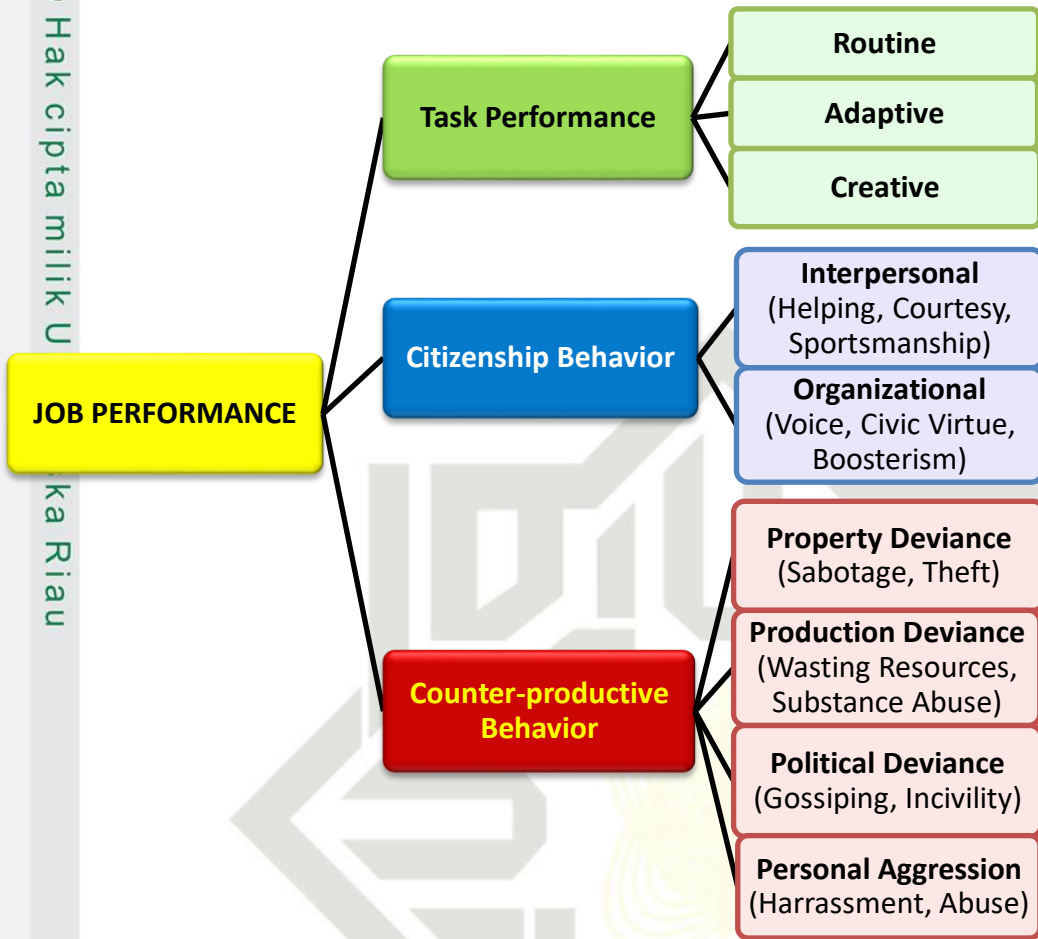
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2. 2 Kategori Kinerja (Job Performance)<sup>60</sup>**

Gambar 2.2 di atas menjelaskan bahwa kinerja mempunyai 3 kategori yaitu; pelaksanaan tugas (*task performance*), perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*), dan perilaku kontra-produktif (*counter-productive behavior*). Penulis merasa perlu menguraikan ketiga kategori kinerja ini, yaitu:

a) Kinerja pada kategori *task performance* (pelaksanaan tugas)

Kinerja pada kategori *task performance* (pelaksanaan tugas) dianggap sebagai perilaku seseorang dalam interaksinya di organisasi tempat ia bekerja. McShane dan Von Glinow juga memandang *task performance* sebagai salah satu tipe perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, yang berdampingan dengan perilaku

<sup>60</sup> Colquitt, Lepine, and Wesson. *Op.cit.*, h. 49.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesetiaan (*organizational citizenship*), perilaku kerja kontra produktif (*counter-productive work behavior*), komitmen dengan organisasi (*joining/staying with the organization*), dan memberikan pelayanan kerja (*maintaining work attendance*) sebagaimana yang terlihat dari gambar berikut ini.



**Gambar 2. 3 Tipe Perilaku yang Berkaitan dengan Pekerjaan<sup>61</sup>**

Menurut McShane dan Von Glinow, kinerja pada kategori *task performance* (pelaksanaan tugas) mengacu kepada perilaku langsung untuk mencapai tujuan di bawah pengawasan seseorang yang mendukung tujuan organisasi. Perilaku *task performance* mentransformasikan materi baku menjadi aktivitas teknis yang yang baik, melayani atau memberi dukungan dan terjaga.<sup>62</sup>

Menurut Colquitt, kinerja pada kategori *task performance* (pelaksanaan tugas) mencakup perilaku seseorang yang secara langsung terlibat dalam transformasi sumberdaya organisasi dan pelayanan yang baik yang dihasilkan

<sup>61</sup>Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (New York: McGraw-Hill Irwin, 2010), h. 17.

<sup>62</sup>*Ibid.*, h. 17

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi.<sup>63</sup> Kinerja pada kategori *task performance* (pelaksanaan tugas) wujudnya adalah seorang pegawai hanya melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang merupakan bagian inti dari pekerjaannya saja. Kalau ia sudah melakukan kewajiban dan tugas sebagaimana yang terdapat dalam uraian tugasnya maka seseorang itu telah dianggap berkinerja dengan baik pada level *task performance*, dan ia sudah berhak mendapatkan haknya berupa gaji dan insentif dari pekerjaannya. Kinerja pada kategori *task performance* meliputi kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem reward formal (yaitu, inti teknis), dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan.<sup>64</sup> Colquitt menjelaskan “*task performance is the set of explicit obligations that an employee must fulfill to receive compensation and continued employment*”.<sup>65</sup> Kinerja pada kategori *task performance* adalah serangkaian kewajiban eksplisit yang harus dipenuhi oleh karyawan sehingga dapat menerima kompensasi dan melanjutkan pekerjaan.

Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Schermerhorn, et.al. bahwa *task performance* tidak dimaknai sebagai pelaksanaan tugas tetapi sebagai hasil kerja, yaitu “*task performance is the quantity and quality of work product*”.<sup>66</sup> Pelaksanaan tugas adalah suatu kuantitas dan kualitas hasil kerja. Pada tataran ini *task performance* tidak lagi berupa perilaku seseorang, tapi merupakan produk kerja seseorang.

<sup>63</sup> *Ibid.*, h. 36.

<sup>64</sup> Chuck Williams, *Management* (South-Western: Cengage Learning, 2011), h. 102.

<sup>65</sup> M. Shane dan Von Glinow, *Loc.cit.*

<sup>66</sup> John R. Schermerhorn, Jr. et.al., *Organizational Behavior, 11th edition* (New Jersey: John Wiley & Son, Inc., 2011), h. 14.

Meskipun secara spesifik kegiatan atau pelaksanaan tugas sangat berbeda dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, *task performance* tetap dapat dipahami dalam kategori yang lebih umum. Salah satu cara untuk mengkategorikan *task performance* adalah dengan mempertimbangkan sejauh mana konteks pekerjaan itu merupakan sesuatu yang rutin, berubah, dan memerlukan solusi baru atau solusi tersendiri. Lebih lanjut Colquitt menjelaskan, kriteria seseorang memiliki kinerja pada kategori *task performance* yaitu:

- a) Melaksanakan tugas-tugas rutin (*routine*), melibatkan respons yang biasa terhadap tuntutan yang terjadi secara normal, rutin, atau dapat diprediksi. Seperti: melakukan perencanaan kerja, melakukan pelaksanaan kerja, melakukan pengendalian kerja dan tertib administrasi. Dalam hal ini, karyawan yang biasa bekerja dalam hal yang diprogramkan menjadi cenderung berperilaku kurang berpengalaman menangani hal yang berbeda dari kebiasaan/rutinitasnya.
- b) melaksanakan tugas-tugas tambahan (*adaptive*) atau yang lebih umum disebut dengan kemampuan beradaptasi, melibatkan tanggapan karyawan terhadap tuntutan tugas yang baru dan tidak biasa, atau paling tidak tugas tidak dapat diprediksi. Seperti: menangani situasi krisis di dalam pekerjaan (*handling crisis situations*), menangani pekerjaan yang menimbulkan stres (*handling work stress*), memecahkan masalah yang diciptakan dari suatu pekerjaan (*solving problem creatively*), kesepakatan dengan ketidakpastian dan situasi kerja yang tidak bisa diprediksi (*dealing with uncertain and unpredictable work situations*), mempelajari tugas, teknologi dan situasi kerja (*learning work task, technologies, and work situations*), menunjukkan kemampuan beradaptasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

budaya/nilai-nilai organisasi (*demonstrating cultural adaptability*). Perilaku adaptif semacam itu menjadi semakin penting pada saat ini dan di masa mendatang karena globalisasi, kemajuan teknologi, dan kerja berbasis pengetahuan yang meningkatkan laju perubahan di tempat kerja.

- c) Melaksanakan tugas dengan kreatif (*creative*) yaitu sejauh mana individu mengembangkan gagasan atau hasil fisik yang baru dan bermanfaat. Seseorang melakukan pekerjaan akan disebut kreatif kalau ia melakukan pekerjaan dengan mengembangkan ide yang baru (*novelty*) dari kebanyakan orang dan berdayaguna (*usefulness*).<sup>67</sup> Pada awalnya pekerjaan kreatif banyak dikaitkan dan hanya relevan dengan pekerjaan seperti seniman dan penemu, namun penekanannya kini sudah meningkat di berbagai macam pekerjaan. Peningkatan nilai kinerja kreatif ini dapat dijelaskan dengan pesatnya perubahan teknologi dan persaingan yang ketat yang menandai lanskap bisnis saat ini. Dalam konteks ini, kreativitas karyawan diperlukan untuk memicu jenis inovasi agar tetap terdepan dalam persaingan mereka.

Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*)

Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*)<sup>68</sup> adalah kesediaan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tanpa pamrih dimana aktivitas tersebut memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan. *citizenship behavior* merupakan bagian dari perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan sebagaimana

<sup>67</sup> Coquit, Lepine, and Wesson. *Op.cit.*, h. 37

<sup>68</sup> Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980-an.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow.<sup>69</sup> Slocum dan Hellriegel menyebutkan

*Going beyond the call of duty. In many organization, employees perform tasks that are not formally required. Organizational citizenship behavior refers to employees who perform tasks that exceed formal job duties. Examples of organizational citizenship behavior including helping coworkers solve problem, making constructive suggestions, and volunteering to perform community service. Although not formally required by employers, these behaviors are important in all organizations.*<sup>70</sup>

Melebihi panggilan tugas. Dalam banyak organisasi, pegawai melaksanakan pekerjaan yang tidak diwajibkan secara formal itulah yang disebut *organizational citizenship behavior*, yang mengacu kepada pelaksanaan tugas yang melampaui pekerjaan formal. Contoh *organizational citizenship behavior* termasuk membantu memecahkan masalah rekan kerja, melakukan dorongan yang membangun, dan rela melakukan layanan masyarakat. Walaupun secara formal tidak diwajibkan atasan, perilaku ini penting pada setiap organisasi.

*Organizational citizenship behavior* juga sering disebut sebagai *extra role behavior* (perilaku yang melebihi kewajiban formal) dan *Contextual Performance*. Perilaku ini tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* tingkat tinggi tidak menghendaki dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu. *Organizational citizenship behavior* lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela. Terkait dengan itu, Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan:

<sup>69</sup> McShane dan Von Glinow, *Loc.cit.*, h. 17

<sup>70</sup> Slocum dan Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior*. (South-Western: Cengage Learning, 2009), h. 153

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*These extra activities are called organizational citizenship behaviors (OCBs) and are important because research suggests that when employees engage in these extra helping behaviors, organizations achieve higher customer satisfaction, productivity, and reduced costs. at the individual employee level, OCBs are linked to higher ratings on employee performance and reward allocation decision.<sup>71</sup>*

Kegiatan ekstra disebut juga dengan *organizational citizenship behaviors* penting karena penelitian menunjukkan bahwa ketika para karyawan terlibat dalam perilaku ekstra membantu, organisasi mencapai kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, produktivitas, dan dapat mengurangi biaya. Pada tingkat individu karyawan, OCBs terkait dengan peringkat lebih tinggi pada kinerja karyawan dan pengambilan keputusan tentang pembagian penghargaan. Jadi, *organizational citizenship behavior* merupakan kegiatan tambahan yang diperankan oleh seseorang untuk membantu tercapainya tujuan organisasi tanpa mengharapkan pendapatan yang akan diterimanya.

Begitu urgensinya *citizenship behavior*, McShane dan Von Glinow menegaskan bahwa tanpa *citizenship behavior* suatu organisasi tidak akan bisa bersaing secara efektif dengan yang lain.

*Companies could not effectively compete, transform resources, or serve the needs of their stakeholders if employees performed only their formal job duties. Employees also need to engage in organizational citizenship behaviors (OCBs) – various forms of cooperation and helpfulness to other that support the organization's social and psychological context. in other words, companies require contextual performance (i.e., OCBs) along with task performance.<sup>72</sup>*

Perusahaan tidak akan bersaing secara efektif, mentransformasikan sumberdaya atau menyediakan kebutuhan stakeholder mereka, jika pegawai mereka hanya mengerjakan tugas pokok saja. Pegawai juga perlu dilibatkan dalam

<sup>71</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2011), h. 129.

<sup>72</sup> *Ibid.*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*organizational citizenship behaviors* (OCBs) – sejenis kerjasama dan bantuan kepada yang lain yang membantu keadaan sosial dan psikologi organisasi. Dengan kata lain, perusahaan membutuhkan kinerja (yaitu OCBs) melebihi kinerja *task performance*.

Colquitt memberikan beberapa ciri kinerja pada level *citizenship behavior*: cara pegawai berkomunikasi/ memberikan saran konstruktif kepada organisasi (*Voice*), kerelaan pegawai melakukan tugas lebih dari standar yang ditentukan (*Civic Virtue*), kemampuan pegawai memberikan citra positif organisasi kepada publik (*Bousterism*), kesediaan pegawai membantu/ menolong berkaitan dengan pekerjaan (*Helping*), kesediaan pegawai untuk menginformasikan hal-hal yang relevan (*Courtesy*), kemampuan pegawai untuk menjaga perilaku yang baik (*Sportmanship*).<sup>73</sup>

Bentuk *Organizational citizenship behavior* menurut Jerald Greenberg adalah sebagai mana yang terlihat di tabel di bawah ini.<sup>74</sup>

**Tabel 2. 2Organizational Citizenship Behavior: Specific and Examples**

| <b>Form of OCB</b>                            | <b>Examples</b>   |
|---|---|
| <b>Altruism<br/>(mendahulukan orang lain)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Helping a co-worker with a project</i> (Membanturekan kerja dalam proyek)</li> <li>• <i>Switcing vacation dates with another person</i> (berganti tanggal berlibur dengan orang lain)</li> <li>• <i>Volunteering</i> (tanpa pamrih)</li> </ul>                                  |
| <b>Conscientiousness<br/>(berhati-hati)</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Never missing a day of work</i> (tidak pernah hilang sehari bekerja)</li> <li>• <i>Coming to work early if needed</i> (Datang ke kantor lebih awal jika diperlukan)</li> <li>• <i>Not spending time on personal calls</i> (Tidak menghabiskan waktu untuk panggilan)</li> </ul> |

<sup>73</sup> Colquitt, Le Pine dan Wesson, *Op.cit.*, h. 42

<sup>74</sup> Jerald Greenberg, *Managing Behavior in Organizations* (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2010), h.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
|                                      | pribadi)  |
| <b>Civic virtue</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Attending voluntary meeting and functions</i>(Menghadiri pertemuan dan fungs sukarela)</li> <li>• <i>Reading memos; keeping up with new information</i>(Membaca memo; menjaga dengan informasi baru)</li> </ul>                       |
| <b>Sportsmanship (sikap sportif)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Making do without complaint ("Grin and bear it!")</i> (Melakukan sesuatu tanpa keluhan ("senyum lebar dan semangat!))</li> <li>• <i>Not finding fault with the organization</i> (Tidak mencari kesalahan dalam organisasi)</li> </ul> |
| <b>Courtesy (rasa hormat)</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Turning the other cheek" to avoid problems</i> ("memalingkan muka" untuk menghindari masalah)</li> <li>• <i>Not "blowing up" when provoked</i> (Tidak "meledak" ketika diprovokasi.)</li> </ul>                                      |

Kelima bentuk *organizational citizenship behavior* di atas bisa dijelaskan sebagai berikut:

a) *Altruism* (sifat lebih mementingkan orang lain)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b) *Conscientiousness*(sifat mendengarkan kata hati)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Dalam kaitan ini, perilaku sukarela bukan merupakan kewajiban atau tugas yang dibebankan kepada karyawan, tapi sepenuhnya didasari oleh keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu di mana karyawan memandang hal yang dilakukan berguna bagi organisasi. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) *Civic Virtue* (berbuat kebaikan)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

d) *Sportmanship* (sifat sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

e) *Courtesy* (kesopan santunan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

Lima komponen *organizational citizenship behavior* sebagaimana dikemukakan di atas juga dikemukakan oleh Dennis W. Organ, “the ‘stabilizing’ contextual performance behaviors include organizational citizenship behavior



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

with its five components altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy, and sportsmanship”.<sup>75</sup> Penetapan kinerja secara kontekstual mencakup *organizational citizenship behavior* dengan lima komponen; altruisme, conscientiousness, civic virtue, kesopanan, dan sportivitas.

#### 3) Perilaku kontra-produktif (*Counter-Productive Behavior*)

Perilaku kontra-produktif (*Counter-Productive Behavior*) adalah perilaku seseorang yang dengan sengaja menghambat pemenuhan tujuan organisasi yang memberikan kontribusi negatif pada organisasi.<sup>76</sup> Perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive work behavior*) mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja atau tidak sengaja oleh anggota organisasi yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain dan bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. Perilaku Kerja kontraproduktif mungkin juga dipahami sebagai perilaku yang dapat membahayakan atau dimaksudkan untuk menyakiti diri sendiri, orang-orang dan sumber daya organisasi

Perilaku ini kebalikan dari kedua hal di atas dimana aktivitas yang dilakukan seseorang di organisasi mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Robinson dan Bannet (dalam Greenberg & Baron) menyatakan adanya empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif yaitu:<sup>77</sup>

##### a) Penyimpangan properti (*property deviance*)

Penyimpangan properti adalah penyalahgunaan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi. Perilaku termasuk dalam dimensi

<sup>75</sup>Dennis W. Organ dikutip dalam *Psychological Management of Individual Performance*, Edited by Sabine Sonnentag, West Sussex: John Wiley & Son. Ltd., 2002), h. 7.

<sup>76</sup>Quitt, Le Pine dan Wesson, *Op.cit.*, h. 44.

<sup>77</sup>Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008), h. 87.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini adalah mencuri atau mengambil barang tanpa izin, milik organisasi dan merusak barang milik organisasi. Jadi bentuk penyimpangan properti adalah perilaku seseorang yang melakukan sabotase dan perilaku seseorang yang melakukan pencurian (*theft*).<sup>78</sup>

#### b) Penyimpangan produksi (*production deviance*)

Penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawab dari individu. Perilaku yang termasuk kategori ini yaitu mengurangi jam kerja, pulang lebih awal dan memanfaatkan fasilitas email atau internet organisasi untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*), perilaku yang membahayakan organisasi seperti gagal atau tidak ikut prosedur kerja yang benar dan gagal atau tidak mempelajari prosedur kerja yang benar, kualitas kerja rendah, seperti lamban dalam bekerja atau menyelesaikan tugas secara sengaja. Bentuk penyimpangan produksi lain adalah perilaku pemborosan sumber daya (*wasting resources*), perilaku penyalahgunaan substansi pekerjaan (*substance abuse*).<sup>79</sup>

#### c) Penyimpangan politik (*political deviance*)

Yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu dalam organisasi secara tidak adil, dalam tingkat dan memperlihatkan ketidaksopanan. Mengambil keputusan berdasarkan pilih kasih (*like and dislike*) antar para karyawan dan bukan berdasarkan kinerja, menyalahkan

<sup>78</sup>Coquitt, Le Pine dan Wesson, *Op.cit.*, h. 45

<sup>79</sup>*Ibid.*, h. 46

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau menuduh karyawan lain atas kesalahan yang tidak diperbuat dan sering menyebar gosip juga termasuk dalam kategori penyimpangan politik. Jadi, bentuk penyimpangan politik adalah perilaku bergosip/menceritakan sesuatu yang belum pasti tentang organisasi (*gossiping*), perilaku ketidak sopanan (*incivility*).<sup>80</sup>

d) Agresi individu (*personal aggression*)

Yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah *bullying*, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. *Bullying* merupakan tindakan berulang yang bertujuan menindas, menghina, melecehkan, dan mengganggu individu lain. Seringkali *bullying* disebabkan konflik interpersonal yang terjadi dalam grup kerja. Jadi, bentuk agresi individu adalah perilaku seseorang yang suka mengganggu (*harassment*), perilaku seseorang yang melakukan penyimpangan (*abuse*).<sup>81</sup>

Setelah dikemukakan bentuk perilaku kontra-produktif, perlu mengemukakan faktor penyebab perilaku kerja kontra-produktif. Ini berkisar dari faktor pribadi dengan sistem yang berada di tempat dalam lingkungan kerja. Dalam bagian ini, faktor personal dan faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kemungkinan seorang terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif akan dibahas.

a) Faktor pribadi

<sup>80</sup>*Ibid.*, h. 47

<sup>81</sup>*Ibid.*, h. 47



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tingkat pribadi, telah ditemukan bahwa seorang yang terlibat dalam suatu tindakan kontraproduktif perilaku kerja lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif lainnya. Pria lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif seperti pencurian, kekerasan dan penyalahgunaan alkohol dan lebih muda seseorang dua kali lebih mungkin untuk terlibat dalam pencurian dari seseorang yang lebih tua. Ciri-ciri kepribadian tertentu memiliki juga telah ditemukan untuk mempengaruhi kemungkinan karyawan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif.

#### b) Faktor sumber daya manusia

Faktor Organisasi seperti proses di tempat dalam sumber daya manusia dapat mempengaruhi apakah seseorang terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Fungsi sumber daya manusia yang dapat mendorong perilaku kerja kontraproduktif adalah, struktur insentif, evaluasi kinerja hasil berdasarkan, dan melakukan evaluasi karyawan melalui satu sumber, seperti pengawas.

#### d. Tolok ukur kinerja

Tolok ukur dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna sesuatu yang dipakai sebagai dasar mengukur (menilai, dsb.), patokan dan standar.<sup>82</sup>Jadi tolok ukur kinerja dapat berarti patokan atau standar kinerja guru adalah kompetensi guru. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik,

<sup>82</sup>Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia Pusat Pembinaan Bahasa, *Op.cit.*,h. 1204.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan evaluator<sup>83</sup> dalam proses pendidikan di sekolah.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh E. Mulyasa bahwa “secara umum kompetensi guru mencakup kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu keempat kompetensi tersebut dapat dipandang sebagai tolok ukur keberhasilan pendidikan.”<sup>84</sup>

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

#### 1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 tahun 2007 menyebutkan bahwa standar kompetensi pedagogik guru terdiri dari (a) menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, (f) memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa, (h) menyelenggarakan penilaian dan

<sup>83</sup> Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru an Dosen, pasal 1 ayat (1).

<sup>84</sup> E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

evaluasi proses dan hasil belajar, (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

#### 2) Kompetensi kepribadian

Kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performans pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Mulyasa mengatakan bahwa kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi siswa. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang: (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif, (e) berwibawa, (f) berakhlak mulia, dan (g) dapat menjadi tauladan.<sup>85</sup>

Para ahli telah membuat identifikasi sifat kepribadian yang banyak (*personality traits*) yang digunakan untuk menggambarkan manusia. Tetapi para ahli dalam perilaku organisasi telah membuat pembatasan mengenai faktor-faktor tersebut dan sekarang disusun sebagai “*Big Five*” dimensi kepribadian yaitu : (1) *Conscientiousness* atau kesadaran yaitu faktor yang berhubungan dengan disiplin diri, bertanggungjawab, dan perilaku yang terarah. Orang dengan kesadaran yang tinggi akan menjadi lebih fokus pada tujuan. (2) *Agreeableness* atau keramahan yaitu faktor yang merujuk kepada kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain. (3) *Emotional stability* yaitu tingkatan di

<sup>85</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. (Bandung: Rosda, 2007), h. 118.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mana seseorang itu merasa tenang, aman, dan tidak prasangka yang jelek pada orang lain. (4) *Openess* yaitu menggambarkan imajinasi dan kreativitas. (5) *Extraversion* atau derajat asertivitas yaitu faktor yang menunjukkan tingkat kesenangan seseorang untuk berkumpul dengan orang lain.<sup>86</sup>

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Stephen P. Robins dan Timothy A. Judge mengenai Big Five Model yaitu: (1) *Conscientiousness* atau kesadaran yaitu dimensi untuk mengukur keandalan (reliabilitas). Orang dengan tingkat kesadaran yang tinggi akan cenderung bersifat tanggungjawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. (2) *Agreeableness* atau keramah-tamahan yaitu dimensi yang mengacu pada tunduk pada orang lain. Orang dengan tingkat agreeable yang tinggi akan mempunyai sifat mau bekerjasama, hangat, dan mudah percaya pada orang lain. (3) *Emotional Stability* atau *stabilitas emosi*, dimensi ini biasa juga disebut dengan *Neuroticism*, faktor ini mengacu pada kemampuan untuk menahan stres. Orang dengan stabilitas emosi yang baik akan cenderung bersifat tenang, percaya diri/tidak grogi (*nervous*), dan merasa aman. (4) *Openess to experince* atau keterbukaan terhadap pengalaman yaitu faktor ketertarikan terhadap hal-hal yang baru. Kecenderungan pada dimensi ini yaitu bersifat kreatif, rasa ingin tahu, dan rasa kepekaan. (5) *Extraversion* atau derajat asertivitas yaitu faktor yang mencakup tingkat kenyamanan seseorang terhadap suatu hubungan. Dalam faktor ini cenderung ditunjukkan dengan sifat senang berkelompok, menunjukkan dirinya secara positif, dan mudah berbaur (bersosialisasi).<sup>87</sup>

<sup>86</sup>Locum., *Op.cit.* h.79-80

<sup>87</sup>Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Op.cit.*, h. 142-143

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan kompetensi kepribadian tersebut, seorang guru harus: (a) mampu bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (b) mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, (c) mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia sebagai tauladan bagi siswa dan masyarakat, (d) mempunyai rasa bangga menjadi guru, dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri dan tanggung jawab yang tinggi, (e) berperilaku jujur dan disegani, (f) mampu mengevaluasi diri dan kinerja secara terus menerus, (g) mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan dengan belajar dari berbagai sumber ilmu dan (h) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

#### 3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan: (a) siswa, (b) sesama pendidik, (c) tenaga kependidikan, (d) orang tua/wali siswa dan (e) masyarakat sekitar, sedangkan kemampuan seorang guru dalam melakukan hubungan dengan seseorang atau masyarakat yang disebut sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial dan merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan yang terdiri dari logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner. Kecerdasan yang dimiliki seseorang tersebut bekerja secara terpadu dan simultan ketika seseorang berpikir dan atau mengerjakan sesuatu yang berhubungan dengan seseorang atau kelompok masyarakat sosial.

Hal tersebut di atas senada dengan pendapat Ramly yang menyatakan bahwa guru merupakan sebagai cermin memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana diamendang dirinya, masa depannya, dan profesi yang ditekuninya,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan seorang guru harus (a) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, b) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, c) beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, d) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

#### 4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditentukan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Hal ini merupakan suatu kemampuan seorang guru sesuai dengan keahliannya dalam menyampaikan sesuatu kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Pendapat tersebut di atas dikemukakan oleh Kanfel yang menyatakan bahwa kompetensi di tempat kerja merupakan perpaduan antara penampilan maksimum dan tipikal perilaku seseorang yang harus dimiliki seorang guru profesional dalam bidang keahliannya.

Senada dengan pendapat tersebut di atas, dikemukakan oleh Hamalik yang dirumuskan dalam Program Pendidikan Profesi Guru (P3G) yang menyebutkan bahwa:

Seorang guru memiliki kompetensi profesional bila guru tersebut memiliki pengetahuan dan pemahaman dasar dibidangnya yang meliputi: (a) penguasaan bidang studi (materi) pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing siswa memenuhi kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, dan (b) menguasai bahan pengayaan dan pendalaman serta aplikasi bidang studi yang diajarkan, (c) mampu mengelola program belajar mengajar, (d) mengelola kelas, (e)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan media dan sumber pengajaran, (f) mengenal dan menerapkan landasan serta konsep-konsep dasar kependidikan dengan berbagai sudut tinjauan (sosiologis, filosofis, historis dan psikologis), (g) mengelola proses interaksi belajar-mengajar dengan menggunakan prinsip CBSA, (h) mengenal dan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran, (i) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, (j) mengerjakan administrasi belajar-mengajar, administrasi kelas, administrasi sekolah, (k) memahami prinsip-prinsip penelitian, mengolah perumusan penelitian dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna mengembangkan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran, (l) membina kerjasama dengan orang tua/wali siswa, dengan organisasi profesi dan organisasi lainnya guna kepentingan pendidikan.<sup>88</sup>

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, maka kompetensi profesional guru dapat dikategorikan atas: (a) memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar bidang keahliannya, (b) mampu memilih dan mengembangkan materi pelajaran, (c) menguasai materi, struktur, dan konsep pola pikir keilmuan yang mendukung bidang keahlian, (d) menguasai metode untuk melakukan pengembangan ilmu dan telaah kritis terkait dengan bidang keahlian, (e) kreatif dan inovatif dalam penerapan bidang ilmu yang terkait dengan bidang keahlian, (f) mampu mengembangkan kurikulum dan silabus yang terkait dengan bidang keahlian, (g) mampu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran, (h) mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan maupun tulisan, (i) mampu memanfaatkan teknologi informasi dan pembelajaran, berkomunikasi dan mengembangkan diri sebagai seorang guru.

#### e. Penilaian kinerja

Kinerja, termasuk kinerja guru di sekolah, perlu dievaluasi melalui suatu aktivitas yang disebut dengan penilaian kinerja, dimana hasil evaluasi tersebut dapat digunakan dalam semua prosedur administrasi dan sebagai bahan dalam pengambilan

<sup>88</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 150.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusan. Ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo:

Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk administrasi pengajian, umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasikan keputusan kepegawaian, mengidentifikasi kinerja yang buruk, mengidentifikasikan tujuan, menetapkan keputusan promosi, pemberhentian pegawai, dan mengevaluasi pencapaian tujuan.<sup>89</sup>

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja seseorang di organisasi. Penilaian kinerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas budaya organisasional. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan, kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi kerja bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.

Menurut Amstrong bahwa, "*Performance appraisal can be defined as the formal assessment and rating of individuals by their manager at, usually, an annual review meeting*".<sup>90</sup> Penilaian prestasi kerja merupakan tugas formal dan peringkat setiap individu yang dibuat oleh para pemimpinnya.

Penilaian kinerja menurut Andrew F. Sikula yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa, "*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development*".<sup>91</sup> Bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahan dan ditunjukan untuk pengembangan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara apa yang dihasilkan/dikerjakan oleh

<sup>89</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 265,

<sup>90</sup> Amstrong, *op. cit.*, h. 9

<sup>91</sup> Malayu, *Op. cit.*, h. 87

seseorang dengan kriteria (tolok-ukur) yang ditetapkan membuat seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh. Bila seseorang melaksanakan tugas secara maksimal sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan maka prestasi kerja orang tersebut sangat baik. Sebaliknya jika seseorang hanya melaksanakan sebagian kecil tugasnya dari kriteria yang telah ditetapkan maka prestasi kerja orang tersebut tidak baik.

Selanjutnya, untuk melakukan kegiatan penilaian terhadap kinerja perlu ditetapkan indikatornya, Donnelly, Gibson dan Ivancevich menyampaikan beberapa indikator dalam melakukan penilaian:

*Indicator performance consists of 1) the quantity of labor (the number of jobs that can be accepted under normal conditions), work quality (precision and accuracy of work) 2) knowledge of the task (a clear understanding of the facts and factors in the work), 3) personal qualities (personality ability socializing, leadership and integrity), 4) cooperation (Traffic and willingness to work with others), 5) reliable (able, accurate and can be believed), and 6) initiative (search for greater responsibility).<sup>92</sup>*

Indikator kinerja yang dinilai terdiri atas enam hal yaitu: (1) kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang dapat diterima dalam kondisi normal), kualitas kerja (ketepatan dan akurasi kerja), (2) pengetahuan tugas (penerjemahaman yang jelas tentang tentang fakta dan faktor dalam pekerjaan), (3) kualitas pribadi (kepribadian kemampuan bersosialisasi, *self-efficacy* dan integritas), (4) kerja sama (kemampuan dan kemauan bekerja dengan orang lain), (5) dapat diandalkan (mampu, akurat dan dapat di percaya), dan (6) inisiatif (mencari tanggung jawab yang lebih besar).

Menurut Mathis dan Jackson ada enam elemen kinerja yang diberikan penilaian yaitu: (1) *quantity of work* (kuantitas kerja), (2) *quality of work* (kualitas kerja), (3) *compability with other* (kesesuaian dengan lainnya), (4) *Presence at work*

<sup>92</sup>James H.Donnelly,Jr.L.Gibson dan Jhon M. Ivancevich, *Fundamental of Management: Function, Behavior, Models* (Texas: Bussinisw Publication, Inc., 1981), h. 176.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(kehadiran di tempat kerja), (5) *length of service* (masa kerja), dan (6) *flexibility* (fleksibilitas)<sup>93</sup>.

Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawai dalam upaya memperbaiki prestasi kerjanya dan meningkatkan produktifitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai itu sendiri seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Pada hakikatnya, manajemen prestasi kerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk memperbaiki prestasi kerja organisasi, tim dan individu, yang diarahkan dan didorong oleh para manajer atau pimpinan unit dalam suatu organisasi.

Di lembaga pendidikan proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan adalah menyangkut tentang nilai-nilai yang dicapai seorang guru yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan *self-efficacy* selama satu tahun bekerja.

Sedangkan Amstrong dan Baron memberikan ukuran yang digunakan untuk survei kepada responden sebagai berikut,

*The following performance measures were used by the respondents: (1) achievement of objectives (pencapaian sasaran); (2) competence (kompetens); (3) quality (kualitas); (4) contribution to team (kontribusi kepada tim); (5) customer care (pelayanan terhadap pelanggan); (6) working relationships (kerjasama); (7) personal objectives (produktivitas); (8) flexibility (flexible); (9) skills/learning targets (ketrampilan); (10) aligning personal objectives with organizational goal's (sesuai dengan tujuan organisasi); (11) business awareness (bisnis); (12) financial awareness (keuangan)<sup>94</sup>*

<sup>93</sup>Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management, Tenth Edition* (New York: Thomson South Western, 2003), h. 238

<sup>94</sup>*Ibid.*, h. 64

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya, untuk memberi makna pada kegiatan penilaian perlu kiranya dilihat dari sisi aksiologi. T. Hani handoko yang dikutip Sadili Samsudin menegaskan ada 10 manfaat dalam melakukan penilaian prestasi kerja, yaitu:

(1) perbaikan prestasi kerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penempatan; (4) kebutuhan latihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karier; (6) penimpangan proses staffing; (7) ketidakakuratan informasional; (8) kesalahan desain pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang adil dan (10) tantangan eksternal<sup>95</sup>.

Penilaian yang berhasil adalah penilaian yang dilakukan dengan tepat dengan mengkaji prestasi secara teratur, sistematis, dan konsisten, sehingga dapat mengarahkan individu kearah kinerja yang lebih tinggi.

Selain itu ada aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sistem yang berlaku dalam manajemen kinerja. Pendapat tersebut mengangkat faktor dari luar individu – selain faktor dari dalam individu sebagai kompetensi individu. Sehubungan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja perlu di kelola agar dapat mendukung individu dalam prestasi kerja yang tinggi. Menurut Sadili Samsudin bahwa, Penilaian prestasi kerja mencakup tiga faktor dalam melakukan penilaian prestasi kerja guru, yaitu berdasarkan tugas pengamatan guru, ukuran dan pengembangan. Didalamnya meliputi bagaimana proses penilaian dan memiliki perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan, dengan mengukur prestasi kerja seorang guru dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan, serta tujuan untuk memotivasi, mendorong guru dalam mengatasi kekurangannya untuk mengembangkan kemampuan dan potensi kepada guru<sup>96</sup>

<sup>95</sup>Samsudin, *Op. cit.*, h. 164

<sup>96</sup>*Ibid*, h. 163

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Performance management* sebagai pengelolaan prestasi kerja menurut Armstrong, adalah :

*Performance management is means of getting better results from the organization, teams and individuals by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and competence requirements*<sup>97</sup>.

Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa manajemen kinerja adalah merupakan suatu sarana Manajemen kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati mengenai tujuan, standar dan kompetensi yang dibutuhkan.

Dalam memenuhi kebutuhan kemajuan organisasi pada masa yang akan datang, organisasi harus mempunyai strategi untuk mengelola tenaga pendidik dan kependidikan, antara lain melalui pengelolaan kinerja agar tenaga pendidik dapat mencapai kinerja yang tinggi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian hasil dengan pendekatan akuntabilitas tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat prestasi kerja dari tenaga kependidikan secara individual ataupun kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja guru maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Kinerja individu dalam organisasi, termasuk kinerja kepala sekolah perlu dikelola. Dimana proses mengelola kinerja dapat memedomani langkah-langkah yang dikemukakan oleh Noe, et.al. sebagaimana yang terlihat dalam gambar di bawah ini.

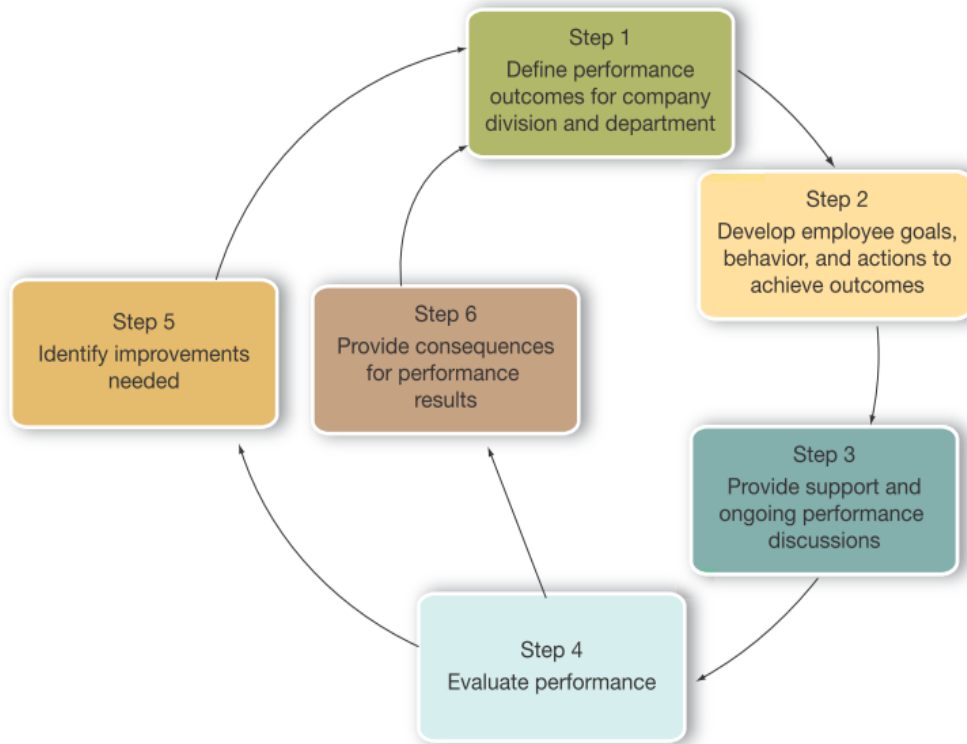
---

<sup>97</sup> Armstrong, *Op.cit.*, h. 1



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2. 4 Langkah-langkah dalam Pengelolaan Kinerja<sup>98</sup>**

Gambar 2.4 di atas menunjukkan enam langkah dalam proses pengelolaan kinerja. Seperti ditunjukkan dalam model, umpan balik dan evaluasi kinerja formal merupakan bagian penting dari proses; Namun ini bukan satu-satunya komponen penting. Proses pengelolaan kinerja yang efektif berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif keseluruhan organisasi dan harus mendapat dukungan pimpinan. Dukungan ini memastikan bahwa proses tersebut konsisten digunakan di seluruh organisasi, penilaian selesai tepat waktu, dan memberi – menerima umpan balik kinerja yang berkelanjutan diakui sebagai bagian budaya organisasi.

Dua langkah pertama dari proses ini melibatkan identifikasi apa yang ingin dicapai (tujuan atau sasaran) dan pengembangan tujuan dan tindakan bawahan untuk mencapai hasil ini. Biasanya hasil menguntungkan pelanggan, rekan kerja atau

<sup>98</sup>Raymond A. Noe, et. al., *Fundamentals of Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill Irwin, 2011), h. 225.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggota tim, dan organisasi itu sendiri. Tujuan, perilaku, dan aktivitas harus diukur dan menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan.

Langkah ketiga dalam proses - dukungan organisasi - melibatkan pelatihan, sumber daya dan alat yang dibutuhkan, dan umpan balik yang berkelanjutan antara bawahan dan atasan, yang berfokus pada pencapaian serta masalah dan tantangan yang mempengaruhi kinerja. Untuk pengelolaan kinerja yang efektif, baik pimpinan maupun bawahan harus menghargai umpan balik dan menukarkannya secara reguler - tidak hanya satu atau dua kali dalam setahun. Juga, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk memberikan umpan balik yang berkelanjutan kepada bawahan dan belajar bagaimana memberikan dan menerimanya.

Langkah keempat melibatkan evaluasi kinerja; yaitu saat pimpinan dan bawahan mendiskusikan dan membandingkan sasaran sasaran dan perilaku pendukung dengan hasil aktual. Langkah ini mencakup tinjauan kinerja formal tahunan. Langkah terakhir dari proses pengelolaan kinerja melibatkan bawahan dan pimpinan mengidentifikasi apa yang dapat dilakukan karyawan untuk memanfaatkan kekuatan kinerja dan mengatasi kelemahan (langkah 5) dan memberikan konsekuensi untuk mencapai (atau gagal mencapai) hasil kinerja (seperti kenaikan gaji, bonus, atau rencana tindakan) (langkah 6). Ini termasuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan; menyesuaikan jenis atau frekuensi umpan balik yang diberikan manajer kepada karyawan; mengklarifikasi, menyesuaikan, atau memodifikasi hasil kinerja; dan mendiskusikan perilaku atau aktivitas yang perlu perbaikan. Agar efektif, seluruh

proses manajemen kinerja harus ditinjau ulang setiap tahun untuk memastikan bahwa apa yang diukur pada tingkat bawahan sejajar secara strategis dengan tujuan-tujuan.<sup>99</sup>

Upaya meningkatkan kinerja

Beberapa upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja bawahannya, yaitu:

*(a) Provide an attractive career system, (b) motivate employees to achieve maximum performance, (c) create incentives to foster the ability of performance (d) provide a maximum return on the compensation plan, (e) build self-confidence, (f) make plans are consistent and competitive (g) linking compensation to the position, (h) makes wages in accordance with job requirements, (i) make compensation structure is conducive to economic, social and psychological satisfaction.*<sup>100</sup>

Untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, seorang manajer harus mampu memberikan spirit atau harapan kepada karyawan dalam hal (a) memberikan sistem karier yang menarik, (b) memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal, (c) menciptakan insentif yang menumbuhkan kemampuan kinerja (d) memberikan pengembalian maksimal dalam rencana kompensasi, (e) membangun kepercayaan diri, (f) membuat rencana yang konsisten dan kompetitif (g) menghubungkan kompensasi dengan posisi, (h) membuat upah sesuai dengan persyaratan jabatan, (i) membuat struktur kompensasi kondusif bagi kepuasan ekonomi sosial dan psikologis.

Menurut Moh. Uzer Usman dalam Pramono dan Alwi Suddin., ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman, kesejahteraan/gaji, hubungan

<sup>99</sup> *Ibid.*, h. 299-300.

<sup>100</sup> Edgar L. Morphet, Jhon L. Roe, and Theodore L. Reller, *Educational Organization and Administration: Concepts, Practice and Issue* (New Jersey: Prentice-Hall. Inc., 1982), h. 3.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antar pegawai, kecerdasan emosional, motivasi kondisi kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan dan kompetensi.<sup>101</sup>

Menurut Mathis dan Jackson, Bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: (1) Faktor individu :kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dandemografi seseorang. (2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian,motivasi dan motivasi kerja (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan,*Self-efficacy*, sistem penghargaan (*reward system*).<sup>102</sup>

Lebih lanjut Mathis dan Jackson menyebutkan bahwa “*Understanding motivation is important because employee engagement can affect both performance and retention. Fostering motivation can improve performance and can reduce turnover*”.<sup>103</sup> Memahami motivasi penting karena keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan retensi. Membina motivasi dapat meningkatkan kinerja dan dapat mengurangi pergantian karyawan.

Davis berpendapat bahwa pencapaian kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability), dan faktor motivasi (motivation) yang dirumuskan sebagai berikut: <sup>104</sup>

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

<sup>101</sup> Hamono/Alwi Suddin *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, (Surakarta: Universitas Slamet Riadi, Vol. 5, No. 1, 2011), h.55

<sup>102</sup> Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Op.cit.*, h. 167

<sup>103</sup> *Ibid.*, h. 158

<sup>104</sup> Faizal Nurmatas, “*Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai*”, (Jurnal Tamaddin Ummah Vol. 1 No. 1, Oktober, 2015), h. 6.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sesuai dengan pendapat Davis di atas, menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Adapun kinerja guru juga dapat dilihat dari kompetensi pedagogik, sebagai guru yang memiliki kompetensi dalam menunjang produktivitas pekerjaan maka sepuluh kompetensi dasar harus dimiliki dalam melaksanakan tugas dan juga sebagai bahan penunjang kinerja yang baik maka pedoman dalam mengajar yang harus dimiliki guru yaitu :

- 1) Kemampuan menguasai bahan pengajaran yang disajikan
- 2) Kemampuan mengelola program belajar mengajar
- 3) Kemampuan mengelola kelas
- 4) Kemampuan menggunakan media pembelajaran/sumber belajar
- 5) Kemampuan menguasai landasan pendidikan
- 6) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar
- 7) Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan
- 8) Kemampuan menyelenggarakan administrasi
- 9) Kemampuan memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan mengajar<sup>105</sup>

Apabila kompetensi dasar tersebut di atas dapat terlaksana dalam keseharian guru menjalankan proses belajar mengajar maka prudutivitas dan kualitas kinerja guru akan meningkat, meningkatnya kinerja guru dapat dievaluasi dari *output* pendidikan yang berupa prestasi serta proses pendidikan dan suasana pendidikan,

<sup>105</sup> Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*. (Bandung: ALFABETA, 2009), h. 36

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga prestasi dari masuknya murid yang merata, dan jumlah tamatan yang banyak serta mutu tamatan yang tinggi dan dinilai dari sisi ekonomi yang tinggi dapat menyokong kebutuhan operasional sekolah di peroleh dari penghasilan sekolah dan bagi siswa kualitas kinerja guru yang baik terlihat dari proses belajar siswa yang bergairah,menyenagi pelajaran dan tingkat kehadiran siswa yang tinggi dan nilai karakter yang baik, juga semangat kerja para personel disekolah yang tinggi dan atmosfer disekolah yang nyaman dan santun serta ramah dapat meningkatkan kecerdasan emosional masyarakat kepada sekolah dan juga berbagai pihak.

Guru yang efektif pada suatu tingkat tertentu mungkin tidak efektif pada tingkat yang lain, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan dalam tingkat perkembangan mental dan emosional siswa. Dengan kata lain para siswa memiliki respons yang berbeda-beda terhadap pola-pola perilaku guru yang sama. Karakteristik kinerja guru yang efektif menurut beberapa teori antara lain, Hamalik berpendapat bahwa Karakteristik atau sifat guru yang baik dalam pandangan siswa meliputi:” Demokrasi ,Bekerjasama, Baik hati, sabar, adil, konsisten,bersifat terbuka, suka menolong, ramah tamah, suka humor, memiliki bermacam ragam minat, menguasai bahan pelajaran, fleksibel, menaruh minat baik terhadap siswa.”<sup>106</sup>

Sedangkan standar kompetensi inti pendidik menurut Kunandar menguraikan bahwa pendidik harus.

Menguasai karakteristik peserta didik, menguasai standar kompetensi,mengembangkan bidang materi yang diampu secara kreatif, menguasai teori belajar dengan prinsip belajar yang mendidik,mengembangkan kurikulum, berkomunikasi secara efektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengatualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, menyelenggarakan penilaian

<sup>106</sup>Hamalik Oemar, *Kurikulum dalam Pembelajaran*(Jakarta:Bumi Aksara, 2005), h. 44.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

evaluasi proses hasil belajar, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dewasa arif dan berwibawa, menjunjung tinggi etos kerja.<sup>107</sup>

Dan menurut Cooper mengutip pendapat B.O. Smith dalam Suparlan yang telah menyarankan,

Bahwa guru yang terlatih harus disiapkan dengan empat bidang kompetensi agar ia menjadi guru yang efektif yaitu : (1) Menguasai pengetahuan teoretis tentang belajar dan tingkah laku manusia, (2) Menunjukkan sikap yang menunjang proses belajar dan hubungan antara manusia secara murni, (3) Menguasai pengetahuan dalam mata pelajaran yang diajarkan, dan (4) Memiliki kemampuan kecakapan teknis pembelajaran yang mempermudah siswa untuk belajar.<sup>108</sup>

Dan karakteristik atau sifat guru sebagai teladan bagi murid harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan dan idola dalam seluruh segi kehidupannya, karenanya guru harus selalu berusaha melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaan dalam pandangan siswa meliputi: Kemampuan mengembangkan kepribadian, kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan kompetensi yang berkaitan dengan sosok guru yang memiliki rasa sabar, memiliki disiplin, berpenampilan baik, bertanggung jawab memiliki komitmen dan menjadi teladan.<sup>109</sup>

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat

<sup>107</sup> Sunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007), h. 78.

<sup>108</sup> Suparlan Al Hakim, *Strategi Pembelajaran berdasarkan Deep Dialogue/ Critical Thinking* (Jakarta: P3G, 2004), h. 77

<sup>109</sup> Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga kependidikan* (Bandung: Alfabet, 2009), h. 34.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.<sup>110</sup> Sejalan dengan pendapat Colquitt yang menyatakan,

*Person organization fit has a weak positive effect on performance. Employees who fit with their organization tend to have slightly higher levels of task performance, with effects on citizenship behavior slightly stronger. Not much is known about the impact of fit on counterproductive behavior.*<sup>111</sup>

Seseorang yang cocok dengan organisasi memiliki pengaruh positif yang lemah pada kinerja. Karyawan yang cocok dengan organisasi mereka cenderung memiliki tingkat sedikit lebih tinggi pada pelaksanaan tugas, dengan pengaruh pada perilaku kesetiaan (OCB) sedikit lebih kuat. Tidak banyak yang diketahui tentang dampak kecocokan pada perilaku kontra-produktif.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Sudarwan menyatakan bahwa: "Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengembangkan tugas profesional artinya tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan, Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu : Guru sebagai pengajar, Guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas."<sup>112</sup>

g. Kinerja dalam perspektif Islam (Kinerja Islami)

1. Makna kinerja menurut Islam

Kinerja dalam konsep Islam memiliki makna yang lebih komprehensif dari pada kinerja (*performance*) yang terdapat dalam literatur modern

<sup>110</sup> Sulistyorini, S. *Model Pembelajaran IPA Sekolah Dasar Dan Penerapannya Dalam KTSP* (Semarang: Tiara Wacana. 2007), h.18

<sup>111</sup> Colquitt, Le Pine dan Wesson, *Op.cit.*, h.577

<sup>112</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.44.

(manajemen). Dalam konsep Islam kinerja tidak sekedar pencapaian untuk kepentingan jangka pendek (tujuan organisasi dan kepentingan duniawi), tetapi jauh melebihi itu, juga kepentingan akhirat. Kinerja menurut Islam dalam rangka mengangkat martabat manusia agar tidak terjebak dan terperosok dalam pencapaian tujuan sesaat yang bersifat materialistik.

Dalam Islam kinerja tidak hanya harus dilakukan dengan cara yang baik, tetapi juga dengan cara yang benar. Kinerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dalam Islam kinerja tidak hanya dilihat sebagai hasil kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh para sarjana Barat atau ahli manajemen modern, yang diantaranya; (1) Stephen P. Robbins dan Mary Cuolter yang mengatakan kinerja adalah tentang apa hasil dari suatu kegiatan,<sup>113</sup> (2) Smith mengatakan kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses,<sup>114</sup> (3) Rue dan Byars mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil,<sup>115</sup> (4) As'ad mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan,<sup>116</sup> (5) Murray yang menegaskan bahwa pada dasarnya, kinerja berarti sebuah hasil,<sup>117</sup> (6) Prawirosentono memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,<sup>118</sup> (7) Pabundu mengatakan bahwa kinerja dipahami sebagai hasil-hasil

<sup>113</sup> Stephen P. Robbins and Mary Cuoter, *Loc.cit.*, h. 492

<sup>114</sup> Mulyasa, *Loc.cit.*, h. 136.

<sup>115</sup> Rue LW. And L.L. Byars, *Loc.cit.*, h. 375

<sup>116</sup> Moh. As'ad, *Loc.cit.*, h. 47

<sup>117</sup> Sharsaputra, *Loc.cit.*, h. 145.

<sup>118</sup> Prawirosentono, Suyadi. *Loc.cit.*, h. 3

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok,<sup>119</sup> (8) Anwar Prabu Mangkunegara yang mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas,<sup>120</sup> (9) Hadari Nawawi yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas,<sup>121</sup> (10) Khaerul Umam yang menyamakan prestasi kerja sebagai *work performance*,<sup>122</sup> yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas.<sup>123</sup> Dalam Islam hasil hanyalah merupakan konsekuensi saja, dari proses atau perilaku dalam bekerja. Sebuah ungkapan populer “usaha tidak pernah mengkhianati hasil”. Artinya proses yang baik akan mendapatkan hasil yang baik.

Kalau dicermati lebih lanjut, kinerja dalam teks keislaman (al-Qur'an dan Hadits) lebih banyak menggunakan kata **عمل** ('amal) yang dapat diartikan sebagai kinerja. Dalam Al-Qur'an Allah SWT. Menyebut kata **عمل** ('amal) dan derivasi katanya sebanyak 602 kali. Dalam bahasa Arab terdapat kata **عمل** ('amal) untuk menunjukkan arti kerja atau kinerja pada umumnya. Al-Qur'an dan hadist-hadist Nabi menyebutkan kata “amal” untuk menunjuk arti perubahan pada umumnya. Dalam banyak ayat-ayat Al-Qur'an, penyebutan kata “iman” diikuti dengan kata “amal saleh” (perbuatan baik), yang berarti bahwa iman yang tertanam dalam hati hanya akan berarti apabila membuahkan perbuatan lahiriah yang nyata sesuai tuntutan iman sendiri.<sup>124</sup>

<sup>119</sup> Moh. Pabundu T, *Loc.cit.*, h. 121

<sup>120</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc.cit.*, h. 67

<sup>121</sup> Hadari Nawawi, *Loc.cit.*, h. 64.

<sup>122</sup> Khaerul Umam, *Loc.cit.*, h. 199

<sup>123</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Loc.cit.*, h. 94

<sup>124</sup> Moh Nurul Qomar, “Makna Kerja Perspektif Ekonomi Islam”, (Irtifaq, Vol. 1, No. 2, 2014), h. 67

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penggunaan kata **عمل** dan derivasi katanya bisa merangkum makna kinerja sebagai proses, sebagaimana yang dikemukakan oleh: (1) Murphy dan Cleveland<sup>125</sup> menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan, (2) Hornby<sup>126</sup> menyatakan kinerja adalah seberapa baik atau buruk perilaku seseorang melakukan pekerjaan, (3) Colquitt, Lepine dan Wesson<sup>127</sup> menyebutkan kinerja secara formal adalah seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, secara positif maupun secara negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi, (4) Aguinis<sup>128</sup> yang menegaskan bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang karyawan produksi atau hasil kerja karyawan, (5) Jex<sup>129</sup> mengatakan bahwa kinerja adalah seluruh perilaku karyawan ketika di tempat kerja, (6) Sonnentag<sup>130</sup> menyebutkan pula kinerja individu sebagai perilaku terukur yang relevan dari individu untuk tujuan organisasi, (7) Sadili Samsudin dan Walker<sup>131</sup> memberikan batasan bahwa kinerja sebagai unjuk kerja dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada, dan (8) Walker<sup>132</sup> pun berpendapat bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari usaha dan kemampuan. Dan juga dapat merangkum kinerja dengan makna hasil – sungguhpun pada bagian ini mengambil porsi yang lebih sedikit daripada kinerja bermakna proses. Karena dalam Islam akhlaq menempati posisi yang sangat tinggi. Dan akhlaq adanya pada proses pekerjaan.

<sup>125</sup> Harbani Pasolong, *Loc.cit.*, h. 197

<sup>126</sup> A.S.Hornby, *Loc.cit.*, h.1123

<sup>127</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Loc.cit.*, h. 57.

<sup>128</sup> Herman Aguinis, *Loc.cit.*, h. 78

<sup>129</sup> Steve M. Jex, *Loc.cit.*, h. 88

<sup>130</sup> Sonnentag, *Loc.cit.*, h. 18

<sup>131</sup> Sadili Samsudin, *Loc.cit.*, h. 159.

<sup>132</sup> James W. Walker, *Loc.cit.*, h. 260

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu, kata **عمل** memiliki dimensi waktu yang sangat panjang bahkan sampai pada kehidupan akhirat. Makanya orang yang ber'amal langsung memberikan pengertian pada investasi pada kehidupan akhirat. Kata **عمل** sebagai kinerja dapat dilihat dalam al-Qur'an pada surat at-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat kinerjamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Hasil peninjauan penulis terhadap kata **عمل** dan derivasi katanya dalam al-Qur'an dan hadits memberikan informasi bahwa:

- a) Amal seseorang dinilai oleh Allah, dan dapat juga dinilai oleh Rasulullah dan orang beriman. Dalam al-Qur'an pada surat at-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat kinerjamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kata “**اعملوا**” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “**افعلوا**” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “**عملكم**” berarti amalmu atau pekerjaan. Dalam bahasa manajemen, amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Ungkapan “**سيري الله عملكم ورسوله والمؤمنون**” sejatinya adalah pelaksanaan *performance*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*appraisal*. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Dalam bahasa manajemen, penilaian melibatkan pihak lain ini biasa disebut penilaian 360 degree.<sup>133</sup> Dalam lingkup pendidikan di sekolah seorang guru yang bekerja akan dinilai dan disupervisi oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah, tapi penilaian yang lebih penting lagi yang harus disadari oleh guru, mereka dinilai oleh Allah SWT. tentang kinerjanya.

Hal tersebut di atas juga ditegaskan Allah pada surah Saba’ ayat 11:

أَنْ أَعْمَلَ سَبِيغَتٍ وَقَدَّرَ فِي السَّرِّ وَأَعْمَلُوا صَاحِبًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝ ۱۱

“(yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya aku melihat apa yang kamu kerjakan.”

- b) Amal seseorang yang dituntut sesuai dengan kemampuan, kapasitas, proporsi dan posisi masing-masing. Dalam al-Qur’an pada surat al-An’am ayat 135:

قُلْ يُقَوْمٌ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عِقَبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ۝ ۱۳۵

“Katakanlah (Muhammad): "Hai kaumku, berbuatlah sepuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

Dalam al-Qur’an pada surat Hud ayat 93:

<sup>133</sup> Menurut Linman, metode 360 derajat adalah metode umpan balik 360 derajat adalah metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya dan pelanggan. Hasil yang diperoleh dari survei bersifat rahasia, dan selanjutnya ditabulasikan dan dibagikan kepada pegawai yang dinilai oleh seorang manajer. Berbeda dengan penilaian konvensional, metode penilaian 360<sup>0</sup> mengusung mekanisme dimana kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya — atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai sumber di lingkungan kerja karyawan. <http://wulandari-adja.blogspot.co.id/2015/03/umpan-balik-360-derajat-dan-peran.html>, diakses 2 November 2017.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَيَقَوْمٌ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ سَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن يَأْتِيهِ عَذَابٌ يُخْزِيهِ وَمَنْ هُوَ كَذِبٌ  
وَأَرْتَقِبُوا إِنِّي مَعَكُمْ رَقِيبٌ ٩٣

“Dan (dia berkata): "Hai kaumku, berbuatlah menurut kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakannya dan siapa yang berdusta. dan tunggulah azab (Tuhan), Sesungguhnya akupun menunggu bersama kamu.”

Dalam al-Qur'an pada surat Hud ayat 121:

وَقُلْ لِلَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنَّا عَمِلُونَ ١٢١

“Dan Katakanlah kepada orang-orang yang tidak beriman: "Berbuatlah menurut kemampuanmu; Sesungguhnya Kami-pun berbuat (pula).”

Dalam al-Qur'an pada surat az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَلْقَومَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ٣٩

“Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.”

Setiap orang dalam organisasi dituntut berkinerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya masing-masing. Begitupun, seorang guru dituntut melaksanakan tugasnya secara maksimal sesuai dengan kemampuan, kapasitas, proporsi dan posisinya. Fokus utama dalam bekerja di sekolah melaksanakan tugas sesuai beban kerja yang ditetapkan dalam penugasannya. Bila setiap insan di sekolah melaksanakan tugasnya masing-masing tidak akan ada kendala bagi sekolah untuk mewujudkan tujuan-tujuannya. Karena pekerjaan yang ada di sekolah sudah didelegasikan sampai habis berdasarkan posisi dan kemampuannya. Bahkan promosi jabatan dan penjenjangan karir di sekolah dapat dilakukan berdasarkan kinerja seseorang.

Seseorang mendapatkan derajat tertentu berdasarkan amal yang dilakukannya. Dalam al-Qur'an pada surat al-Aan'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ١٣٢

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

Dan dalam al-Qur'an pada surat al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Dalam organisasi yang ideal, promosi jabatan dan penjenjangan karir dilakukan setelah evaluasi kinerja. Setelah itu barulah seseorang berhak mendapatkan kenaikan jabatan. Orang yang kinerjanya baik mendapatkan posisi yang semakin baik. Begitu juga di sekolah atau madrasah, idealnya kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan penilaian prestasi dan kinerja. Penjenjangan karir berdasarkan kinerja yang baik dapat menjadikan semakin baiknya kinerja sekolah secara keseluruhan. Para guru dapat berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya dengan harapan adanya kenaikan posisi yang lebih baik. Namun bila promosi jabatan tidak berdasarkan kinerja yang baik seperti berdasarkan kedekatan dan *like and dislike* maka dapat berakibat kepada kehancuran lembaga pendidikan baik cepat ataupun lambat.

d) Setiap amal diberikan balasan oleh Allah SWT.

Setiap amal manusia pasti ada perhitungan balasannya. Sekecil apa pun amal baik yang dilakukan oleh seseorang akan dibalas oleh Allah. Sebaliknya amal buruk walau bagaimana pun kecilnya juga pasti dibalas oleh Allah. Dalam al-Quran pada surah al-Zalzalah ayat 6-8:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ النَّاسُ أَشْتَاتًا لِّيُرَوْا أَعْمَلُهُمْ ٦ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ٧ وَمَنْ يَعْمَلْ  
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ٨

“Pada hari itu manusia ke luar dari kuburnya dalam Keadaan bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka.<sup>134</sup> Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.<sup>135</sup>

Surat al-Zumar ayat 70:

وَوُفِّيَتْ كُلُّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ وَهُوَ أَعْلَمُ بِمَا يَفْعَلُونَ ٧٠

“Dan disempurnakan bagi tiap-tiap jiwa (balasan) apa yang telah dikerjakannya dan Dia lebih mengetahui apa yang mereka kerjakan.”

- Amal buruk dibalas tanpa dilipat gandakan sedangkan amal baik dilipat gandakan minimal 10 kali lipat.

Surah al-Rum ayat 15:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَهُمْ فِي رَوْضَةٍ يُحْبَرُونَ ١٥

“Barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, maka Dia tidak akan dibalasi melainkan sebanding dengan kejahatan itu. dan Barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam Keadaan beriman, Maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezki di dalamnya tak terhingga.”

Surah al-Syura ayat 40:

وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ٤٠

“Dan Balasan suatu kejahatan adalah kejahatan yang serupa, Maka barang siapa memaafkan dan berbuat baik.<sup>136</sup> Maka pahalanya atas (tanggungan) Allah. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang zalim.”

<sup>134</sup> Maksudnya ada di antara mereka yang putih mukanya dan ada pula yang hitam dan sebagainya. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 1087.

<sup>135</sup> Asbabun Nuzul ayat ini adalah bahwa diriwayatkan oleh Ibn Abi Hatim, dari Sa'id bin Jabir, ia berkata: “tatkala turun ayat ini kaum muslimin berpendapat bahwa mereka tidak diberi pahala jika bersedekah dengan jumlah yang sedikit, sebaliknya perbuatan maksiat yang kecil seperti berbohong, mengumpat, atau memandang dengan syahwat terhadap wanita cantik juga tidak mendapat siksaan dari Allah. Intinya mereka beranggapan bahwa yang dibalas Allah dengan siksaan hanya perbuatan dosa yang besar saja. Lalu Allah menurunkan surah al-Zalzalah ayat 8. Dikutip dari Lubabun Nuqul: 215 dalam *Al-Qur'anul Karim: Syamil al-Qur'an, Miracle The Reference* (Bandung: Sygma Publishing, 2010), h. 708.

<sup>136</sup> Yang dimaksud berbuat baik di sini ialah berbuat baik kepada orang yang berbuat jahat kepadanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surah al-An'am ayat 160:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلُهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٦٠

“Barangsiapa membawa amal yang baik, Maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan Barangsiapa yang membawa perbuatan jahat Maka Dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).”

Amal manusia disebutkan oleh Allah dalam al-Qur'an dalam tiga kategori, yaitu;

- penyebutan **عمل سوء** (amal buruk) yang memiliki dimensi negatif, b) penyebutan **احسن ما عملوا / احسن عملا** (perbuatan baik) yang memiliki dimensi positif, dan c) penyebutan **عمل صالح** (amal shaleh) yang memiliki dimensi positif.

#### 2) Kategori kinerja dalam Islam

Dalam kaitannya dengan kinerja Islami, penulis mencoba membandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh Colquitt, Le Pine dan Wesson tentang kategori kinerja yang dibagi menjadi 3 yaitu yaitu; pelaksanaan tugas (*task performance*), perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*), dan perilaku kontra-produktif (*counter-productive behavior*).<sup>137</sup> Dalam al-Qur'an kinerja manusia juga dibagi dalam tiga kategori yaitu: a) **عمل سوء** (kinerja buruk) dalam teori colquitt disebut perilaku kontra-produktif (*counter-productive behavior*), yang memiliki dimensi negatif dalam berkinerja; b) **احسن عملا** (perbuatan baik) yang memiliki dimensi positif, dalam teori colquitt disebut pelaksanaan tugas (*task performance*; dan c) **عمل صالح** (amal shaleh) yang juga memiliki dimensi positif,

<sup>137</sup> Colquitt, Le Pine dan Wesson, *Loc.cit.*, h. 49

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam teori colquitt disebut perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*). Penjelasan Allah dalam al-Qur'an tentang ketiga kategori kinerja sebagai berikut:

a) Penyebutan kategori amal yang berdimensi negatif dengan kalimat **عمل سوء** /

**عمل سيئة** (Amal buruk/perbuatan jahat), kadang disebut pula oleh Allah

dengan sebutan **عمل الشيطان** (perbuatan syaitan), **عمل غير صالح** (amalan yang

tidak sholeh) dan **عمل المفسدين** (perbuatan orang-orang yang merusak).

Tentang **عمل سوء** dijelaskan Allah dalam al-Qur'an pada surat al-An'am ayat

54:

وَإِذَا جَاءَكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِنَا فَقُلْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ كَتَبَ رَبُّكُمْ عَلَى نَفْسِهِ الرَّحْمَةَ أَنَّهُ مَنْ عَمِلَ مِنْكُمْ سُوءًا بِجَهْلَةٍ ثُمَّ تَابَ مِنْ بَعْدِهِ وَأَصْلَحَ فَأَنَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ٥٤

“Apabila orang-orang yang beriman kepada ayat-ayat Kami itu datang kepadamu, Maka Katakanlah: "Salaamun alaikum. Tuhanmu telah menetapkan atas Diri-Nya kasih sayang, (yaitu) bahwasanya barang siapa yang berbuat kejahatan di antara kamu lantaran kejahilan,<sup>138</sup> kemudian ia bertaubat setelah mengerjakannya dan mengadakan perbaikan, Maka Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.

Sedangkan **عمل سيئة** (perbuatan jahat) dijelaskan Allah dalam al-Qur'an pada

surat Ghafir ayat 40:

مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْرُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ ٤٠

“Barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, Maka Dia tidak akan dibalasi melainkan sebanding dengan kejahatan itu. dan Barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam Keadaan beriman, Maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezki di dalamnya tanpa hisab.”

<sup>138</sup> Maksudnya ialah: 1. orang yang berbuat maksiat dengan tidak mengetahui bahwa perbuatan itu adalah maksiat kecuali jika dipikirkan lebih dahulu. 2. orang yang durhaka kepada Allah baik dengan sengaja atau tidak. 3. orang yang melakukan kejahatan karena kurang kesadaran lantaran sangat marah atau karena dorongan hawa nafsu. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 195 dan 196



## Ha :ipta Dilindungi Undang-Undang

1. ...arang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun **عمل غير صالح** (amalan yang tidak sholeh) dijelaskan Allah dalam al-Qur'an pada surat Hud ayat 46:

قَالَ يٰ نُوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِكَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلَا تَسْأَلْنِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنِّي أَعِظُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ ٤٦

“Allah berfirman: "Hai Nuh, Sesungguhnya Dia bukanlah Termasuk keluargamu (yang dijanjikan akan diselamatkan), Sesungguhnya (perbuatan)nya<sup>139</sup> perbuatan yang tidak baik. sebab itu janganlah kamu memohon kepada-Ku sesuatu yang kamu tidak mengetahui (hakekat)nya. Sesungguhnya aku memperingatkan kepadamu supaya kamu jangan Termasuk orang-orang yang tidak berpengetahuan.”

Selanjutnya **عمل الشيطان** (perbuatan syaitan) dijelaskan Allah dalam al-Qur'an pada surat al-Qashas ayat 15:

وَدَخَلَ الْمَدِينَةَ عَلَى حِينٍ غَفْلَةٍ مِّنْ أَهْلِهَا فَوَجَدَ فِيهَا رَجُلَيْنِ يَقْتَتِلَانِ هَٰذَا مِنْ شِيعَةِ هَٰذَا وَمِنْ عَدُوِّهِ فَاسْتَعَاثَ الَّذِي مِنْ شِيعَتِهِ عَلَى الَّذِي مِنْ عَدُوِّهِ فَوَكَرَهُ مُوسَىٰ فَقَضَىٰ عَلَيْهِ قَالَ هَٰذَا مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ عَدُوٌّ مُّضِلٌّ مُّبِينٌ ١٥

“Dan Musa masuk ke kota (Memphis) ketika penduduknya sedang lengah, Maka didapatinya di dalam kota itu dua orang laki-laki yang ber- kelahi; yang seorang dari golongannya (Bani Israil) dan seorang (lagi) dari musuhnya (kaum Fir'aun). Maka orang yang dari golongannya meminta pertolongan kepadanya, untuk mengalahkan orang yang dari musuhnya lalu Musa meninjunya, dan matilah musuhnya itu. Musa berkata: "Ini adalah perbuatan syaitan.<sup>140</sup> Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang menyesatkan lagi nyata (permusuhannya).”

Adapun **عمل المفسدين** (perbuatan orang-orang yang merusak) dijelaskan Allah dalam al-Qur'an pada surat Yunus ayat 81:

فَلَمَّا أَفْقَوْا قَالَ مُوسَىٰ مَا جِئْتُمْ بِهِ السَّحَرُ إِنَّ اللَّهَ سَيُبْطِلُهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُصْلِحُ عَمَلَ الْمُفْسِدِينَ ٨١

<sup>139</sup> Menurut pendapat sebagian ahli tafsir bahwa yang dimaksud dengan perbuatannya, ialah permohonan Nabi Nuh a.s. agar anaknya dilepaskan dari bahaya. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 334

<sup>140</sup> Maksudnya: Musa menyesal atas kematian orang itu disebabkan pukulannya, karena Dia bukanlah bermaksud untuk membunuhnya, hanya semata-mata membela kaumnya. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 611

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Maka setelah mereka lemparkan, Musa berkata: "Apa yang kamu lakukan itu, Itulah yang sihir, Sesungguhnya Allah akan Menampakkan ketidak benarannya" Sesungguhnya Allah tidak akan membiarkan terus berlangsungnya pekerjaan orang-orang yang membuat kerusakan.”

- b) Penyebutan kategori amal yang memiliki dimensi positif dengan redaksi

أَحْسَنَ مَا عَمَلُوا / أَحْسَنَ عَمَلًا juga digunakan oleh Allah dalam menjelaskan

kategori amal/perbuatan pada tingkatan positif. Penyebutan أَحْسَنَ عَمَلًا dapat dilihat dalam al-Qur'an pada surat Hud ayat 7:

وَهُوَ الَّذِي خَلَقَ السَّمُوتَ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ وَكَانَ عَرْشُهُ عَلَى الْمَاءِ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَلَئِنْ قُلْتُمْ إِنَّكُمْ مَرْبِعُونَ مِنْ بَعْدِ الْمَوْتِ لَيُقُولَنَ الَّذِينَ كَفَرُوا إِنَّ هَذَا إِلَّا سِحْرٌ مُبِينٌ ٧

“Dan Dia-lah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, dan adalah singgasana-Nya (sebelum itu) di atas air, agar Dia menguji siapakah di antara kamu yang lebih baik amalnya,<sup>141</sup> dan jika kamu berkata (kepada penduduk Mekah): "Sesungguhnya kamu akan dibangkitkan sesudah mati", niscaya orang-orang yang kafir itu akan berkata: "Ini tidak lain hanyalah sihir yang nyata".

Dalam al-Qur'an pada surat al-Kahfi ayat 7 dan 30:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ٧

“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.”

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ٣٠

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyaiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”

Dalam al-Qur'an pada surat al-Mulk ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ٢

<sup>141</sup> Maksudnya: Allah menjadikan langit dan bumi untuk tempat berdiam makhluk-Nya serta tempat berusaha dan beramal, agar nyata di antara mereka siapa yang taat dan patuh kepada Allah. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 327.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya.<sup>142</sup> Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.

Sedangkan penyebutan **احسن ما عملوا** terdapat pada surat an-Nur ayat 38:<sup>143</sup>

لِيَجْزِيَهُمُ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا عَمِلُوا وَيَزِيدَهُم مِّن فَضْلِهِ وَاللَّهُ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ ٣٨

“(Meraka mengerjakan yang demikian itu) supaya Allah memberikan Balasan kepada mereka (dengan balasan) yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan, dan supaya Allah menambah karunia-Nya kepada mereka. dan Allah memberi rezki kepada siapa yang dikehendaki-Nya tanpa batas.”

Dalam al-Qur’an pada surat al-Ahqaf ayat 16:

أُولَٰئِكَ الَّذِينَ تَنقَلِبُ عَنْهُمْ أَحْسَنَ مَا عَمِلُوا وَتَتَجَاوَزُ عَنْ سَيِّئَاتِهِمْ فِي أَصْحَابِ الْجَنَّةِ وَعَدَ الصِّدْقِ الَّذِي كَانُوا يُوعَدُونَ ١٦

“Mereka Itulah orang-orang yang Kami terima dari mereka amal yang baik yang telah mereka kerjakan dan Kami ampuni kesalahan-kesalahan mereka, bersama penghuni-penghuni surga, sebagai janji yang benar yang telah dijanjikan kepada mereka”.

- c) Penyebutan kategori amal yang memiliki dimensi positif dengan kalimat

**عمل صالح** (amal shaleh). Dalam al-Qur’an, kalimat **عمل صالح** selalu

berbarengan dengan kata **امنوا**. Penyebutan kalimat **عمل صالح** dalam al-

Qur’antidak kurang dari 56 (lima puluh enam)<sup>144</sup> tempat di dalam al-Qur’an.<sup>145</sup>

<sup>142</sup> Dalam Tafsir Ibnu Katsir disebutkan maksudnya adalah amal yang paling baik sebagaimana yang dikatakan oleh Muhammad bin Ajlan, dan bukan amalan yang paling banyak. *Al-Qur’anul Karim: Syamil al-Qur’an, Miracle The Reference*, (Bandung: Sygma Publishing, 2010), h. 1122

<sup>143</sup> Asbabun nuzul surat an-Nur ayat 37 – 38 yaitu, diriwayatkan Ibnu Abi Hatim dan Ibnu Jarir, dari Abdullah bin Umar, bahwa kaum muslimin sibuk berdagang di pasar. Namun ketika mereka mendengar azan, mereka segera mendirikan shalat di masjid. Maka dari itu turunlah kedua ayat ini sebagai pujian atas sikap mereka di samping Allah menjanjikan rejeki yang banyak bagi mereka. *Al-Qur’anul Karim: Syamil al-Qur’an, Miracle The Reference*, (Bandung: Sygma Publishing, 2010), h. 708

<sup>144</sup> Perhitungan sementara yang penulis lakukan terhadap al-Qur’an.

<sup>145</sup> Secara keseluruhan kata **صالح** yang merupakan asal dari kata **صالحات** dan segala bentuk kata jadiannya (derivasi) tercantum dalam al-Qur’an sebanyak 180 kali (lihat Muhammad Fu’ad ‘Abdul Baqi, *Mu’jam al-Mufahras li-alfaz al-Qur’an al-Karim*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1981), h. 410-412.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Muhsin Labib<sup>146</sup> penyebutan **احسن ما عملوا / احسن عملا** berarti perbuatan baik, dan penyebutan **عمل صالح** berarti amal shaleh. Perbuatan baik tidak sama dengan amal shaleh. Untuk berbuat baik siapa saja dapat melakukannya, sedangkan amal shaleh hanya dapat dilakukan oleh orang beriman. Makanya kata amal shaleh selalu menggandeng kata iman.<sup>147</sup>

Dengan demikian kedudukan kinerja tertinggi dalam Islam adalah **عمل صالح** (amal shaleh). Amal shaleh merupakan kinerja yang dilandasi dengan iman yang memiliki spirit mengharapkan hasil jangka panjang dan sarat nilai *akhlaqul karimah*. Tentu ini sebenarnya tidak bisa disejajarkan dengan teori colquitt tentang kinerja dalam kategori perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) yang berdimensi jangka panjang dan kering dari nilai spritual dan akhlaq.

<sup>146</sup> <http://www.dmustadhafin.com/index.php/wajah-kita/jendela-mustadhafin/186-perbedaan-amal-saleh-dan-perbuatan-baik.html>

<sup>147</sup> Perbuatan baik dapat dilakukan siapa saja. Kita sering melihat orang-orang non-muslim atau bahkan yang tidak beragama melakukan perbuatan baik yang jauh lebih besar. Mereka bekerja menjadi relawan-relawan kemanusiaan di peperangan, pemberantasan kemiskinan, membantu pembangunan pondok pesantren dan lain-lain. Apakah mereka yang berbuat baik itu itu dianggap sia-sia dan tidak ada nilainya. Perbuatan baik orang yang tidak beriman seperti menolong orang lain yang didasarkan pada kasihan, iba, ingin menghilangkan rasa bersalah, melepaskan beban diri, itu tidak bisa dianggap amal saleh. Perbuatan baik orang yang tidak beriman itu hanya berimplikasi pada apresiasi orang, agar orang mengingat jasanya, hilangnya rasa bersalah, ketentraman, penilaian orang lain, atau bahkan sebagai investasi.

Perbuatan baik itu memiliki tingkatan, hewani dan insani. Rasa iba dan kasihan ada dalam tingkatan hewani. Buaya melindungi anaknya dengan mempertaruhkan nyawanya. Karena itu bila seorang ayah memberi makan anaknya bukan hal luar biasa. Sedangkan dalam level insani manusia memiliki rasa kemanusiaan. Dalam diri manusia bila dia tidak membantu orang lain maka dirinya akan terganggu; dia merasa tertekan, depresi, stress dan sebagainya. Karena itu perbuatan baik muncul didasari dari kepentingan dirinya sendiri (ego). Dengan kata lain setiap manusia ingin menyenangkan dirinya sendiri. Itulah alasan manusia berbuat baik.

Hal ini berbeda dengan orang yang menolong orang lain yang didasarkan pada iman, cinta, dan ketaatan kepada Allah. Ia melakukan perbuatan menolong di luar dari rasa kasihan, iba, dan rasa bersalah yang bersandar pada kepentingan pribadi melainkan dari perintah Allah. Orang itu mentaati Allah dengan mengeluarkan hartanya. Ia taat atas risalah yang mengatakan bahwa di dalam hartamu ada hak orang lain. Jadi, amal saleh adalah semua perbuatan baik yang didasarkan pada iman.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Amal shaleh sebagai term kinerja Islami

**عمل صالح** (amal shaleh) secara etimologis berarti perbuatan baik dan secara terminologi<sup>148</sup> adalah semua aktivitas yang bermuara kepada ketaatan yang dianjurkan oleh Allah dan Rasul-Nya kepada orang-orang beriman untuk dipatuhi. **عمل** ('Amal atau perbuatan) tidak hanya sebatas pada aktivitas lahiriyah saja yakni berupa perbiatan fisik, tetapi juga menyangkut *bathiniyah* atau perbuatan dalam hati seperti niat, fikir dan zikir.<sup>149</sup> Statemen ini didukung oleh postulasi qur'ani yaitu pada surat al-Zalzalah ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۝

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.”

Ayat ini menekankan bahwa perbuatan yang dalam kadar paling minim walaupun seukuran atom sekalipun tetap akan diberi balasan baik atau buruknya sesuai perbuatannya.

Sedangkan kata **صالح** (shaleh) berarti baik yang kriteria kebbaikannya ditentukan oleh syara' (wahyu), sunnah Nabi saw. dan akal sehat. Ada dua kriteria untuk menetapkan sebuah amal tergolong sebagai amal shaleh, yaitu: (a) husnul fa'iliyah yaitu kebaikan pada sisi pelakunya berupa keikhlasan; dan (b) husnul

<sup>148</sup> Muhammad Abduh mendefinisikan amal shaleh sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan masyarakat secara keseluruhan (lihat dalam Muhammad Abduh, *Tafsir Juz 'Amma* (Mesir: Al-Sya'b, tt), h. 116). Sedangkan 'Abdul Ghani 'Awwad menambahkan definisi yang dikemukakan oleh Muhammad 'Abduh dengan menjelaskan kegunaannya dalam beragama dan dalam kehidupan di dunia (lihat dalam 'Abdul Ghani 'Awwad al-Rajihi, *al-'Ilmu wa al-Iman fi Bina al-Ummah wa al-Mujtama'*. (Kairo: al-Amiriyah, 1974), h. 88.).

Sementara itu, al-Zamakhshari mendefinisikan amal shaleh dengan perbuatan yang sesuai dengan dalil-dalil akal, al-Qur'an dan al-Sunnah Nabi Saw. (lihat dalam Muhammad bin 'Umar al-Zamakhshari, *al-Kasysyaf 'an Haqaiq al-Tanzil wa 'Uyun wa 'Uyun al-Aqawil fi Wujuh al-Ta'wil*. (Mesir: al-Babi al-Halabi, 1972), h. 170.

<sup>149</sup> Termaktub dalam Shahih Muslim kitab al-Iman disebutkan bahwa sekedar menghilangkan penghalang yang mengganggu pada jalanan yang dilalui kaum muslimin termasuk amal shalih dan sebaik-baiknya amal shalih adalah beriman kepada *Allah SWT* dan bersaksi hanya Allah yang berhak untuk disembah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fi'liyah yaitu kebaikan dari sisi perbuatannya itu sendiri berdasarkan syara' (wahyu), sunnah Nabi saw. dan akal sehat. Atau dalam ucapan yang sering dikatakan bahwa syarat beramal shaleh adalah ikhlas dan *ittiba'*.

Dimensi amal shaleh secara umum mencakup tiga bagian pokok ajaran Islam yaitu: aqidah, syari'at dan akhlaq – yang ketiganya merupakan sumber motivasi dalam beramal. Amal shaleh dalam dimensi ukhrawi tampil dalam wujud pelaksanaan ibadah ritual, seperti antara lain: *thaharah*, *shalat*, puasa, zakat, haji, aqiqah, qurban, dan lain-lain. Sedangkan amal shaleh dalam dimensi duniawi tampil dalam bentuk upaya untuk menunjang tercapainya kemakmuran dan kesejahteraan kehidupan duniawi (dalam pengertian lahir dan bathin) baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam ruang lingkup keluarga serta masyarakat luas. Amal shaleh dalam dimensi duniawi sebenarnya berkaitan dan berinvestasi bagi kehidupan akhirat. Artinya amal shaleh pada dimensi duniawi dapat mengantarkan seseorang untuk mendapatkan akhiratnya.

Salah satu amal shaleh yang berdimensi duniawi tersebut adalah profesi guru. Bila merujuk pada kategori kinerja sebagaimana yang penulis usulkan di atas yaitu: a) *عمل سوء* (kinerja buruk), b) *احسن عملا* (kinerja baik), dan c) *عمل صالح* (kinerja shaleh) yang juga memiliki dimensi positif, dalam teori Colquitt disebut perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*). Pada Al-Qur'an memberikan tuntunan agar guru dapat melaksanakan amal shaleh dalam tugasnya. Dengan termotivasi oleh janji Allah dalam al-Qur'an, yaitu janji tentang balasan yang baik bagi orang yang beramal shaleh, seorang guru yang berkinerja pada tingkatan amal shaleh akan dapat menerima balasan Allah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### a) Mendapatkan kehidupan yang baik

Kehidupan yang baik merupakan dambaan setiap insan. Bahkan untuk memperolehnya seseorang dapat melakukan apapun dan dengan mengorbankan apapun. Bagi seorang guru berkinerja pada tingkatan amal shaleh, kehidupan yang baik sudah barang tentu menjadi sesuatu yang diperolehnya. Allah menjelaskan hal tersebut dalam al-Qur'an pada surat an-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik.<sup>150</sup> dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Seorang guru yang berkinerja pada tingkatan amal shaleh akan mendapatkan kehidupan yang baik dalam bentuk rezki yang halal, sifat qana'ah yang merasa cukup terhadap nikmat Allah dan jauh dari sifat serakah, taufiq yang mana kehendaknya sesuai dengan kehendak Allah, kebahagiaan

<sup>150</sup> Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushshaf al-Syarif, 1418 H.), h. 417.

Para ulama tafsir berbeda-beda dalam menjelaskan maksud dari *al-hayah al-thayyibah* (kehidupan yang baik) dalam ayat ini. Imam al-Qurthubi menyebutkan dalam tafsirnya bahwa ada beberapa pendapat mengenai makna dari kehidupan yang baik dalam ayat ini adalah lain: (a) Rezeki yang halal. Ini perkataan Ibnu Abbas, Sa'id bin Jubair, 'Atha' dan al-Dhahhak; (b) Sifat Qana'ah. Ini pendapat hasan al-Basri, Zaid bin Wahab, Wahab bin Munabbih, Ikrimah, Ibnu Abbas dan Ali bin Abi Thalib; (c) Taufiq Allah dalam berbuat ketaatan karena itu akan mengantarkannya kepada keridhoan Allah SWT. ini salah satu pendapat al-Dhahhak; (d) Nikmat surga. Ini pendapat Mujahid, Qatadah dan Ibnu zaid; (e) Kebahagiaan. Ini diriwayatkan dari Ibnu Abbas. Ibnu Katsir dalam tafsirnya, setelah menyebutkan pendapat-pendapat ulama tentang makna dari kehidupan yang baik itu kemudian menyimpulkan bahwa kehidupan yang baik itu mencakup itu hal itu semua.

Syakh Thahir bin 'Asyur dalam tafsirnya al-Tahrir wa al-tanwir menjelaskan bahwa yang paling utamanya adalah ridho dengan segala ketentuan Allah SWT. dan harapan akan akhir yang baik, sehat wal 'afiat serta 'izzah Islam dalam jiwanya. Sedangkan Ibnu al-Qayyim dalam kitabnya Madarij al-salikin menjelaskan bahwa para ulama telah menafsirkan bahwa kehidupan yang baik itu maksudnya adalah dikaruniakan sifat qana'ah, ridha dengan segala ketentuan Allah SWT., rezeki yang baik dan lain-lainnya. <http://aqlistemiccenter.com/2014/09/18/kehidupan-yang-baik-menurut-al-quran/>

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam hidupnya, ridha dengan segala ketentuan Allah, dan mendapatkan akhir yang baik.

#### b) Mendapatkan rezki yang dibutuhkannya

Setiap orang menghabiskan sebagian besar umurnya untuk mencari rezki.

Bekerja dan berkarya konkritnya menurut banyak orang adalah mencari rezki dan ujung-ujungnya adalah uang. Bagi seorang guru yang berkinerja pada tingkatan amal shaleh diberikan oleh Allah rezki, bukan rezki dalam artian sempit yang dipahami banyak orang yaitu uang. Allah menjelaskan hal tersebut dalam al-Qur'an pada surat al-Syura ayat 26-27.

وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلَةٍ ۗ وَالْكَافِرُونَ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ ﴿٢٦﴾ وَلَوْ بَسَطَ اللَّهُ الرِّزْقَ لِعِبَادِهِ لَبَغَوْا فِي الْأَرْضِ وَلَكِن يُنَزِّل بِقَدَرٍ مَّا يَشَاءُ إِنَّهُ بِعِبَادِهِ خَبِيرٌ بَصِيرٌ ﴿٢٧﴾

“Dan Dia memperkenankan (doa) orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal yang saleh dan menambah kepada mereka dari karunia-Nya. Dan orang-orang yang kafir bagi mereka azab yang sangat keras. Dan Jikalau Allah melapangkan rezki kepada hamba-hamba-Nya tentulah mereka akan melampaui batas di muka bumi, tetapi Allah menurunkan apa yang dikehendaki-Nya dengan ukuran. Sesungguhnya Dia Maha mengetahui (keadaan) hamba-hamba-Nya lagi Maha melihat.”<sup>151</sup>

Rezki seorang guru yang berkinerja pada tingkatan amal shaleh akan diberikan Allah. Allah akan mengatur rezki tersebut untuk kebaikan bukan rezki yang banyak tapi menjerumuskan. Rezeki tidak identik dengan harta dan uang. Hakikat rezki adalah segala sesuatu yang bermanfaat dan halal berupa pakaian, makanan, bahkan istri dan anak-anak termasuk rezeki. Termasuk pula

<sup>151</sup> Disebutkan dalam kitab Lubabun Nuqul, Diriwayatkan dari Ali bin Abi Thalib bahwasanya asbabun nuzul ayat ini berkenaan dengan *Ashhabus Shuffah* (para sahabat Rasul yang tinggal di teras masjid Nabawi, umumnya orang papa). Mereka berharap bila Allah menganugrahkan kepada mereka limpahan rezki, mereka akan dapat melakukan banyak hal. Maka dari itu turunklah ayat ini sebagai peringatan bahwa Allah memberikan rezki sesuai kadar dan ukuran masing-masing dan bisa jadi dengan rezki itu seseorang akan berbuat zhalim dan dosa. *Al-Qur'anul Karim: Syamil al-Qur'an, Miracle The Reference*, (Bandung: Sygma Publishing, 2010), h. 970.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam hal ini adalah kesehatan, pendengaran dan penglihatan. Dan ketika Allah memberikan semua itu kepada seorang guru berarti ia memperoleh rezki dari Allah.

#### c) Mendapat kebahagiaan hidup

Kebahagiaan yang dimiliki seseorang tidak dapat diukur dengan perolehan materi. Kebahagiaan berbeda dengan kesenangan. Kebahagiaan dapat berupa adanya rasa tenang dan tentram dalam hati seseorang. Sedangkan kesenangan sangat berinteraksi dengan objek materi. Sejatinya, ketenangan dan ketentraman hati adalah syarat kebahagiaan hidup. Seseorang bisa senang membeli kasur yang empuk, tapi tak akan pernah bisa membeli nyenyaknya tidur dengan uangnya.

Seorang guru yang memiliki kinerja pada tingkatan amal shaleh akan dijamin oleh Allah mendapatkan kebahagiaan hidup. Bahagia dengan siswa yang mudah paham akan pelajaran yang disampaikan, bahagia dengan perkembangan dan prestasi siswa, bahagia dengan hubungan yang akrab dan penuh kekeluargaan dengan para guru dan orang tua siswa, bahagia dengan reward yang diberikan oleh kepala sekolah, dan bahagia dengan lingkungan sosialnya, serta bahagia secara keseluruhan dalam hidupnya. Allah menyampaikan tentang jaminan kebahagiaan itu dalam al-Qur'an pada surat al-Ra'd ayat 29:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ طُوبَىٰ لَهُمْ وَحُسْنُ مَآبٍ ۚ ٢٩

“Orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka kebahagiaan dan tempat kembali yang baik.”



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### d) Mendapat rahmat

Allah menerangkan dalam al-Qur'an pada surat al-Jatsiyah ayat 30:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُدْخِلُهُمْ رَبُّهُمْ فِي رَحْمَتِهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْمُبِينُ ٣٠

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh Maka Tuhan mereka memasukkan mereka ke dalam rahmat-Nya (surga). Itulah keberuntungan yang nyata.”

Rahmat merupakan lafzh *musytarak* (memiliki arti dan makna beragam)

dalam bahasa arab (ilmu *balaghah*), biasa diartikan dengan kasih sayang Allah,<sup>152</sup> sebagaimana terdapat dalam salah satu hadits Nabi saw. Yang diriwayatkan oleh al-Tirmidzy:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ نُمَيْرٍ، حَدَّثَنَا أَبِي، حَدَّثَنَا عَبْدُ الْمَلِكِ، عَنْ عَطَاءٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «إِنَّ لِلَّهِ مِائَةَ رَحْمَةٍ أَنْزَلَ مِنْهَا رَحْمَةً وَاحِدَةً بَيْنَ الْجَنِّ وَالْإِنْسِ وَالْبَهَائِمِ وَالْهَوَامِّ، فِيهَا يَتَعَاطَفُونَ، وَبِهَا يَتَرَاحَمُونَ، وَبِهَا تَغْطِفُ الْوَحْشُ عَلَى وَلَدِهَا، وَأَخَّرَ اللَّهُ تِسْعًا وَتِسْعِينَ رَحْمَةً، يَرْحَمُ بِهَا عِبَادَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

“Nabi (saw) bersabda kepada kami: "Sesungguhnya Allah memiliki seratus rahmat, Dia menurunkan satu rahmat di tengah-tengah jin dan manusia, binatang ternak dan hewan lain. Dengan itu mereka saling bersimpati, dan mereka saling mengasihani, dan dengan rahmat tersebut binatang buas berbelas kasih pada anaknya. Dan Allah menanggukkan sembilan puluh sembilan rahmat dimana ia menyayangi hambanya pada hari kiamat.<sup>153</sup>

Seorang guru yang memiliki kinerja pada tingkatan amal shaleh akan diturunkan Allah rahmat kepadanya. Apabila Allah mencurahkan rahmat

<sup>152</sup>Rahmat berasal dari akar kata *rahima-yarhamu- rahmat*. Di dalam berbagai bentuknya, kata ini terulang sebanyak 338 kali di dalam Al-Qur'an. Yakni, di dalam bentuk *fi'l mādhi* (kata kerja lampau) disebut 8 kali, *fi'l mudhāri* (kata kerja yang akan atau sedang dikerjakan) 15 kali, dan *fi'l amr* (kata kerja perintah) 5 kali. Selebihnya disebut di dalam bentuk *ism* (kata benda) dengan berbagai bentuknya. Kata *rahmat* sendiri disebut sebanyak 145 kali. Kemudian dari akar kata *rahima*, lahir beberapa kata yang menjadi nama dan sifat utama Allah *Subhanahu wa Ta'ala*. Misalnya, kata *ar-rāhim* yang disebut sebanyak 6 kali, *ar-rahmān* yang berwazan *fa'lān* yang menunjukkan bahwa Dia mencurahkan kasih sayang yang teramat sempurna tetapi bersifat sementara tidak langgeng kepada semua makhluknya, disebut sebanyak 57 kali, dan *ar-rahīm* yang berwazan *fa'il* yang menunjukkan bahwa Dia terus-menerus dan secara mantap mencurahkan kasih sayang-Nya kepada orang-orang yang taat kepada-Nya di akhirat kelak, disebut sebanyak 95 kali, sekali di antaranya disebutkan untuk menyifati pribadi Rasulullah Muhammad *Shallallahu 'Alaihi wa Sallam*. Lafadz *rahmat* sedikit sekali diterjemahkan dan umumnya lafadz itu menjadi sebuah istilah umum atau baku. Dalam Al-Qur'an digital versi 3.1 yang berafiliasi ke terjemahan Depag, lafadz *rahmat* disebut 75 kali dan diterjemahkan dengan terjemah “kasih sayang” hanya 5 ayat (6:12,64, 17:24, 30:21, 57:27, 90:17) dan sisanya tidak diterjemahkan.

<sup>153</sup>Jami'us Sunnah wa Syuruhiha, <http://hadithportal.com/hadith-2752&book=2>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepadanya akan memiliki efek baik dalam hidupnya, akan mendapat petunjuk, urusannya akan sukses dan masalahnya akan tuntas, kembalinya sesuatu yang hilang dari dirinya dan terpelihara dari segala kejelekan.

#### e) Menjadi yang terbaik

Orang yang baik dikenal karena sifat dan perbuatannya yang baik. Sama dengan orang yang jahat, ia diproto-*type* sebagai orang jahat karena kelakuannya yang tidak baik atau perbuatannya yang tidak baik. Maka pekerjaan dan profesi seseorang dapat membedakannya sebagai baik atau buruk.

Berprofesi sebagai guru sudah menjadi orang yang baik. Siapapun tidak membantah bahwa guru itu merupakan sosok yang baik. Setiap orang tua siswa begitu percaya menitipkan anak yang merupakan harta paling berharga untuk ditinggalkan pada guru, agar dapat menyerap ilmu dan mencontoh kebaikan atau kemuliaan sang guru. Ini lah bukti pengakuan manusia bahwa guru sebagai orang yang baik. Namun Allah memberikan pengakuan kepada guru sebagai orang baik bila ia beramal sholeh. Dalam al-Qur'an pada surat al-‘Ankabut ayat 9 Allah menyatakan:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ ٩

“Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh benar-benar akan Kami masukkan mereka ke dalam (golongan) orang-orang yang saleh”.

Bahkan, bukan hanya termasuk golongan orang yang baik tapi sebagai makhluk yang terbaik. Hal ini terdapat dalam surat al-Bayyinah ayat 7:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ٧

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk”.<sup>154</sup>

Pada bagian ini, secara eksplisit Allah SWT menyampaikan karakteristik guru yang termasuk *khairul bariyyah*, yaitu: (1) orang-orang yang beriman (الَّذِينَ آمَنُوا) kepada Allah SWT, malaikat, para nabi dan Rasul dan kitab-kitab yang mereka bawa, serta mereka yakin akan keberadaan hari akhirat serta qadha dan qadar; (b) mereka yang beramal shalih (وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ). Setelah mengimani Allah dan ajaran-ajaran yang dibawa para Nabi, mereka menjejewantahkannya dalam laku perbuatan, dalam amalan-amalan dzahir mereka; dan (c) mereka yang takut pada Tuhannya (*dzalika liman khasiya Rabba*). Mereka yang termasuk dalam *khairul bariyyah* adalah mereka yang beriman, beramal shalih dan takut kepada Rabbnya. Ketiga karakteristik ini mesti dimiliki seseorang yang ingin termasuk dalam *khairul bariyyah*, tidak memilah dan mengabaikan yang lain.

f) Dikabulkan doanya

Surat al-Syura ayat 26:

وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلَةٍ ۗ وَالْكَافِرُونَ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ  
٢٦

“Dan Dia memperkenankan (doa) orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal yang saleh dan menambah (pahala) kepada mereka dari karunia-Nya. Dan orang-orang yang kafir bagi mereka azab yang sangat keras.”

<sup>154</sup>Pada tafsir *at-Tabari*, jilid 30 h. 171 diriwayatkan dari Ibnu Hamid mengatakan bahwa, Isa bin Farqad dari Abil Jarud dari Muhammadi bin Ali, Rasulullah saw ketika ditanya siapakah *khairul bariyyah* itu, beliau saw menjawab,: ”Hum anta, wa syi’atuka....Engkau ya Ali dan Syiahmu (pengikutmu)”. Sementara riwayat lain menyebutkan, Jabir bin Abdullah Anshari ra berkata ketika ayat ‘*khairul bariyyah*’ turun, Nabi saw menghadap kepada Ali as dan berkata, “*Hum anta, wa syi’atuka, taridu ‘alayya wa syi’atuka radhiina mardiyiina*, (maksud dari *khairul bariyyah*) adalah kamu (Ali) dan pengikutmu, di hari kiamat kamu dan syiahmu masuk bersama saya dalam keadaan Allah ridha kepadamu, dan kamu ridha kepada Allah”.  
<http://www.lppimakassar.net/alquran/siapakah-khairul-bariyyah>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g) Tidak merasa khawatir diperlakukan tidak adil dan tidak dikurangi haknya

Surat Thaha ayat 112:

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَا يَخَافُ ظُلْمًا وَلَا هَضْمًا ١١٢

“Dan Barangsiapa mengerjakan amal-amal yang saleh dan ia dalam keadaan beriman, Maka ia tidak khawatir akan perlakuan yang tidak adil (terhadapnya) dan tidak (pula) akan pengurangan haknya.”

- h) Diganti keburukannya dengan kebaikan

Surat al-Furqan ayat 70:

إِلَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ عَمَلًا صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ يُبَدِّلُ اللَّهُ سَيِّئَاتِهِمْ حَسَنَاتٍ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ٧٠

“Kecuali orang-orang yang bertaubat, beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka itu kejahatan mereka diganti Allah dengan kebajikan. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”

Surat Muhammad ayat 2:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَءَامَنُوا بِمَا نُزِّلَ عَلَىٰ مُحَمَّدٍ وَهُوَ الْحَقُّ مِنْ رَبِّهِمْ كَفَّرَ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَأَصْلَحَ بَالَهُمْ ٢

“Dan orang-orang mukmin dan beramal soleh serta beriman kepada apa yang diturunkan kepada Muhammad dan Itulah yang haq dari Tuhan mereka, Allah menghapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan memperbaiki Keadaan mereka.”

- i) Amalnya tidak sia-sia

Surah al-Anbiya' ayat 94:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَا كُفْرَانَ لِسَعْيِهِ وَإِنَّا لَهُ كَنُيُونَ ٩٤

“Maka barang siapa yang mengerjakan amal saleh, sedang ia beriman, Maka tidak ada pengingkaran terhadap amalannya itu dan Sesungguhnya Kami menuliskan amalannya itu untuknya.”

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j) Mendapat kekuasaan

Surah al-Nur ayat 55:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ٥٥

“Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh- sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.”

k) Tidak termasuk golongan orang yang rugi

Surat al-‘Ashr ayat 3:

إِنَّ الْإِنسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ٣

“Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

l) Mendapatkan ampunan

Surat al-Maidah ayat 9:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ عَظِيمٌ ٩

“Allah telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan yang beramal saleh, (bahwa) untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.”

Surat Hud ayat 10-11:

وَلَئِن أَدْقَنُوه نِعْمَاءَ بَعْدَ ضَرَاءٍ مَّسْتَه لَيَقُولُنَّ ذَهَبَ السَّيِّئَاتِ عَنِّي إِنَّهُ لَفَرِحَ فَخُورٌ ١٠ إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ كَبِيرٌ ١١

“Dan jika Kami rasakan kepadanya kebahagiaan sesudah bencana yang menimpanya, niscaya Dia akan berkata: "Telah hilang bencana-bencana itu daripadaku"; Sesungguhnya Dia sangat gembira lagi bangga. Kecuali orang-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang yang sabar (terhadap bencana), dan mengerjakan amal-amal saleh; mereka itu beroleh ampunan dan pahala yang besar.”

Surat al-‘Ankabut ayat 7:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَحْسَنَ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝٧

“Dan orang-orang yang beriman dan beramal saleh, benar-benar akan Kami hapuskan dari mereka dosa-dosa mereka dan benar-benar akan Kami beri mereka Balasan yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.”

Surat al-Hajj ayat 50:

فَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ٥٠

“Maka orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka ampunan dan rezki yang mulia.”

m) Mendapatkan pahala:

Surat al-Baqarah ayat 62:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصَارَى وَالصَّبِيَّانَ مَن ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ٦٢

“Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin,<sup>155</sup> siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah,<sup>156</sup> hari kemudian dan beramal saleh,<sup>157</sup> mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak ada kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati.”<sup>158</sup>

<sup>155</sup> Shabiin ialah orang-orang yang mengikuti syari'at nabi-nabi zaman dahulu atau orang-orang yang menyembah bintang atau dewa-dewa. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 19.

<sup>156</sup> Orang-orang mukmin begitu pula orang Yahudi, Nasrani dan Shabiin yang beriman kepada Allah Termasuk iman kepada Muhammad s.a.w., percaya kepada hari akhirat dan mengerjakan amalan yang saleh, mereka mendapat pahala dari Allah. *Ibid*.

<sup>157</sup> Hal perbuatan yang baik yang diperintahkan oleh agama Islam, baik yang berhubungan dengan agama atau tidak. *Ibid*.

<sup>158</sup> Asbabun Nuzul ayat ini, menurut al-Wahidi dari Mujahid, bahwa Salman al-Farisi ketika dia bertanya kepada Rasulullah Saw. Tentang nasib sahabat-shabatnya yang meninggal sebelum Islam datang. Rasulullah menjelaskan kepadanya tentang cara shalat dan ibadah mereka. Lalu Rasul mengatakan bahwa mereka akan dimasukkan kedalam neraka. Maka dari itu Salman merasa berputus asa dengan mengatakan “sungguh bumi telah kiamat” atau dengan mengatakan “seolah-olah gunung menimpa kepalaku.” Kemudian turun lah surah al-Baqarah ayat 62 ini sehingga Salman menjadi bersenang hati dan berkata “seakan anugerah besar dilimpahkan kepada ku.” Lubabun Nuqul: 9 dikutip dalam *Al-Qur'anul Karim: Syamil al-Qur'an, Miracle The Reference*, (Bandung: Sygma Publishing, 2010), h. 18.



وَلَيْنِ أَذَقْنَاهُ نَعْمَاءَ بَعْدَ ضَرَاءٍ مَسَّاهُ لِيُفَوِّلَ ذَهَبَ السَّيِّئَاتِ عَنِّي إِنَّهُ أَفْرَحَ فَخُورٌ ۝ ١٠ إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَأَجْرٌ كَبِيرٌ ۝ ١١

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan jika Kami rasakan kepadanya kebahagiaan sesudah bencana yang menimpanya, niscaya Dia akan berkata: "Telah hilang bencana-bencana itu daripadaku"; Sesungguhnya Dia sangat gembira lagi bangga. Kecuali orang-orang yang sabar (terhadap bencana), dan mengerjakan amal-amal saleh; mereka itu beroleh ampunan dan pahala yang besar.”

### (3) Pahala terbaik

Surat an-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik.<sup>159</sup> dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Surat al-‘Ankabut ayat 7:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَحْسَنَ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ٧

“Dan orang-orang yang beriman dan beramal saleh, benar-benar akan Kami hapuskan dari mereka dosa-dosa mereka dan benar-benar akan Kami beri mereka Balasan yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.”

<sup>159</sup> Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 417. Para ulama tafsir berbeda-beda dalam menjelaskan maksud dari *al-hayah al-thayyibah* (kehidupan yang baik) dalam ayat ini. Imam al-Qurthubi menyebutkan dalam tafsirnya bahwa ada beberapa pendapat mengenai makna dari kehidupan yang baik dalam ayat ini adalah lain: (a) Rezeki yang halal. Ini perkataan Ibnu Abbas, Sa'id bin Jubair, 'Atha' dan al-Dhahhak; (b) Sifat Qana'ah. Ini pendapat hasan al-Basri, Zaid bin Wahab, Wahab bin Munabbih, Ikrimah, Ibnu Abbas dan Ali bin Abi Thalib; (c) Taufiq Allah dalam berbuat ketaatan karena itu akan mengantarkannya kepada keridhoan Allah SWT, ini salah satu pendapat al-Dhahhak; (d) Nikmat surga. Ini pendapat Mujahid, Qatadah dan Ibnu zaid; (e) Kebahagiaan. Ini diriwayatkan dari Ibnu Abbas. Ibnu Katsir dalam tafsirnya, setelah menyebutkan pendapat-pendapat ulama tentang makna dari kehidupan yang baik itu kemudian menyimpulkan bahwa kehidupan yang baik itu mencakup itu hal itu semua. Syarah Thahir bin 'Asyur dalam tafsirnya al-Tahrir wa al-tanwir menjelaskan bahwa yang paling utamanya adalah ridho dengan segala ketentuan Allah SWT. dan harapan akan akhir yang baik, sehat wal 'afiat serta 'izzah Islam dalam jiwanya. Sedangkan Ibnu al-Qayyim dalam kitabnya Madarij al-salikin menjelaskan bahwa para ulama telah menafsirkan bahwa kehidupan yang baik itu maksudnya adalah dikaruniakan sifat qana'ah, ridha dengan segala ketentuan Allah SWT., rezeki yang baik dan lain-lainnya. <http://aqlisimiccenter.com/2014/09/18/kehidupan-yang-baik-menurut-al-quran/>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(4) Pahala sempurna

Surat Ali Iman ayat 57:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ٥٧

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.”

Surat al-Nisa’ ayat 173:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلَةٍ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ١٧٣

“Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya. Adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri, Maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain dari pada Allah.”

(5) Pahala dua kali lipat

Surat al-Ahzab ayat 31:

وَمَنْ يَقْنَتْ مِنكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعَمَلْ صَالِحًا نُؤْتَهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا ٣١

“Dan barang siapa diantara kamu sekalian (isteri-isteri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal yang saleh, niscata Kami memberikan kepadanya pahala dua kali lipat dan Kami sediakan baginya rezki yang mulia.”

(6) Pahala yang tidak sia-sia

Surat al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ٣٠

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

n) Mendapat keberuntungan pada hari kiamat

Surat al-Qashash ayat 67:

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ٦٧

“Adapun orang yang bertaubat dan beriman, serta mengerjakan amal yang saleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung.”

o) Merasa tidak takut dan bersedih hati

Surat al-Baqarah ayat 62:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصَارَىٰ وَالصَّبِيَّانَ مِمَّنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلُوا صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ٦٢

“Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin, siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak ada kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati.”

Surat al-Maidah ayat 69:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالصَّبِيَّانَ وَالنَّصَارَىٰ مِمَّنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلُوا صَالِحًا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ٦٩

“Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, Shabiin dan orang-orang Nasrani, siapa saja<sup>160</sup> (diantara mereka) yang benar-benar saleh, Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.”

p) Mendapat rezki yang mulia

Surat Saba' ayat 4:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ٤

“Supaya Allah memberi Balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia.”

<sup>160</sup> Orang-orang mukmin begitu pula orang Yahudi, Nasrani dan Shabiin yang beriman kepada Allah Termasuk beriman kepada Muhammad s.a.w., percaya kepada hari akhirat dan mengerjakan amalan yang saleh, mereka mendapatkan pahala dari Allah. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 172.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surat al-Ahzab ayat 31:

﴿وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُمْ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعَمَلَ صَلَاحًا تُؤْتِيهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَأَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا كَرِيمًا﴾  
٣١

“Dan barang siapa diantara kamu sekalian (isteri-isteri Nabi) tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal yang saleh, niscata Kami memberikan kepadanya pahala dua kali lipat dan Kami sediakan baginya rezki yang mulia.”

Surat al-Hajj ayat 50:

فَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ٥٠

“Maka orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka ampunan dan rezki yang mulia.”

q) Mendapatkan balasan yang baik

Surat al-Kahf ayat 88:

وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحَسَنَىٰ وَسَنُقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرٍ يُسْرَرُ ٨٨

“Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, Maka baginya pahala yang terbaik sebagai balasan, dan akan Kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami”.

r) Mendapatkan balasan berlipat ganda

Surat Saba’ ayat 37:

وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرِّبُكُمْ عِنْدَنَا زُلْفَىٰ إِلَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ لَهُمْ جَزَاءُ الْوَصَفِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي الْغُرُفَاتِ ءَامِنُونَ ٣٧

“Dan sekali-kali bukanlah harta dan bukan (pula) anak-anak kamu yang mendekatkan kamu kepada Kami sedikitpun; tetapi orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka itulah yang memperoleh balasan yang berlipat ganda disebabkan apa yang telah mereka kerjakan; dan mereka aman sentosa di tempat-tempat yang Tinggi (dalam syurga).”

s) Dimasukkan oleh Allah ke dalam surga

Surah al-Baqarah ayat 82:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٨٢

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan orang-orang yang beriman serta beramal saleh, mereka itu penghuni surga; mereka kekal di dalamnya.”

Surah al-Nisa’ ayat 57:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنُدْخِلُهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا لَهُمْ فِيهَا أَرْوَاحٌ مُطَهَّرَةٌ وَنُدْخِلُهُمْ ظِلًّا ظَلِيلًا ٥٧

“Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang shaleh, kelak akan Kami masukkan mereka ke dalam surga yang di dalamnya mengalir sungai-sungai; kekal mereka di dalamnya; mereka di dalamnya mempunyai isteri-isteri yang Suci, dan Kami masukkan mereka ke tempat yang teduh lagi nyaman.”

Surah al-Nisa’ ayat 122:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنُدْخِلُهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا وَعَدَ اللَّهُ حَقًّا وَمَنْ أَصْدَقُ مِنَ اللَّهِ قِيلًا ١٢٢

“Orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan saleh, kelak akan Kami masukkan ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah telah membuat suatu janji yang benar. dan siapakah yang lebih benar perkataannya dari pada Allah.”

Surah al-Nisa’ ayat 124:

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا ١٢٤

“Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, Maka mereka itu masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun.”

Surah Hud ayat 23:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَخْبَتُوا إِلَىٰ رَبِّهِمْ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٣

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh dan merendahkan diri kepada Tuhan mereka, mereka itu adalah penghuni-penghuni syurga; mereka kekal di dalamnya.”

Surah Ibrahim ayat 23:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَأَدْخِلْ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا بِإِذْنِ رَبِّهِمْ  
تَحِيَّتُهُمْ فِيهَا سَلَامٌ ۚ ٢٣

“Dan dimasukkanlah orang-orang yang beriman dan beramal saleh ke dalam syurga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya dengan seizin Tuhan mereka. Ucapan penghormatan mereka dalam syurga itu ialah "salaam"<sup>161</sup>

Surah Al-Nahl ayat 32:

الَّذِينَ تَتَوَفَّاهُم الْمَلَائِكَةُ طَيِّبِينَ يَقُولُونَ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ أَدْخُلُوا الْجَنَّةَ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ٣٢

“(yaitu) orang-orang yang diwafatkan dalam Keadaan baik<sup>162</sup> oleh Para Malaikat dengan mengatakan (kepada mereka): "Salaamun'alaikum,<sup>163</sup> masuklah kamu ke dalam syurga itu disebabkan apa yang telah kamu kerjakan".

Surah Al-Hajj ayat 14:

إِنَّ اللَّهَ يُدْخِلُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ إِنَّ اللَّهَ يَفْعَلُ مَا يُرِيدُ ١٤

“Sesungguhnya Allah memasukkan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh ke dalam surga-surga yang di bawahnya mengalir sungai-sungai. Sesungguhnya Allah berbuat apa yang Dia kehendaki.”

Surah Muhammad ayat 12:

إِنَّ اللَّهَ يُدْخِلُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ وَالَّذِينَ كَفَرُوا يَتَمَتَّعُونَ وَيَأْكُلُونَ كَمَا تَأْكُلُ الْأَنْعَامُ وَالنَّارُ مَثْوًى لَهُمْ ١٢

“Sesungguhnya Allah memasukkan orang-orang mukmin dan beramal saleh ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai. dan orang-orang kafir bersenang-senang (di dunia) dan mereka Makan seperti makannya binatang. dan Jahannam adalah tempat tinggal mereka.”

Surah al-Thalaq ayat 11:

<sup>161</sup> Artinya: sejahtera dari segala bencana. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 383

<sup>162</sup> Artinya: wafat dalam Keadaan suci dari kekafiran dan kemaksiatan atau dapat juga berarti mereka mati dalam Keadaan senang karena ada berita gembira dari Malaikat bahwa mereka akan masuk syurga. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 406.

<sup>163</sup> Artinya selamat sejahtera bagimu. *Ibid*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

رَّسُولًا يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِ اللَّهِ مُبَيِّنَاتٍ لِّيُخْرِجَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَمَنْ يُؤْمِن بِاللَّهِ وَيَعْمَلْ صَالِحًا يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا قَدْ أَحْسَنَ اللَّهُ لَهُ رِزْقًا ۝ ۱۱

“(Dan mengutus) seorang Rasul yang membacakan kepadamu ayat-ayat Allah yang menerangkan (bermacam-macam hukum) supaya Dia mengeluarkan orang-orang yang beriman dan beramal saleh dari kegelapan kepada cahaya. dan Barangsiapa beriman kepada Allah dan mengerjakan amal yang saleh niscaya Allah akan memasukkannya ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Sesungguhnya Allah memberikan rezki yang baik kepadanya.”

Surah al-Buruuj ayat 11:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْكَبِيرُ ۝ ۱۱

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; Itulah keberuntungan yang besar.”

(1) Darus Salam

Surah al-An’am ayat 127:

لَهُمْ دَارُ السَّلَامِ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَهُوَ وَلِيُّهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝ ۱۲۷

“Bagi mereka (disediakan) darussalam (syurga) pada sisi Tuhannya dan Dialah pelindung mereka disebabkan amal-amal saleh yang selalu mereka kerjakan.”

(2) Jannatul Ma’wa

Surah al-Sajdah ayat 19:

أَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ جَنَّاتُ الْمَأْوَى نُزُلًا بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝ ۱۹

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, Maka bagi mereka jannah tempat kediaman, sebagai pahala terhadap apa yang mereka kerjakan.”

(3) Jannatu ‘Adn

Surat Thaha ayat 75:

وَمَنْ يَأْتِهِ مُؤْمِنًا قَدْ عَمِلَ الصَّالِحَاتِ فَأُولَٰئِكَ لَهُمُ الدَّرَجَاتُ الْعُلَى ۝ ۷۵

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan Barangsiapa datang kepada Tuhannya dalam Keadaan beriman, lagi sungguh-sungguh telah beramal saleh, Maka mereka Itulah orang-orang yang memperoleh tempat-tempat yang Tinggi (mulia)”.

#### (4) Jannatun Na'im

Surah al-Hajj ayat 56:

الْمَلِكُ يَوْمَئِذٍ لِلَّهِ يَحْكُمُ بَيْنَهُمْ فَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ ٥٦

“Kekuasaan di hari itu ada pada Allah, Dia memberi keputusan di antara mereka. Maka orang-orang yang beriman dan beramal saleh adalah di dalam syurga yang penuh kenikmatan.”

Surah Luqman ayat 8:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ جَنَّاتُ النَّعِيمِ ٨

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, bagi mereka syurga-syurga yang penuh kenikmatan”.

#### (5) Jannatul Firdaus

Surah Al-Kahf ayat 107:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا ١٠٧

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, bagi mereka adalah surga Firdaus menjadi tempat tinggal”.

#### (6) Tempat yang tinggi di dalam surga

Surat Saba' ayat 37:

وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرَّبُكُمْ عِنْدَنَا رُفْقَىٰ إِلَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ لَهُمْ جَزَاءُ الصِّعْفِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي الْغُرُفَاتِ ءَامِنُونَ ٣٧

“Dan sekali-kali bukanlah harta dan bukan (pula) anak-anak kamu yang mendekatkan kamu kepada Kami sedikitpun; tetapi orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka itulah yang memperoleh balasan yang berlipat ganda disebabkan apa yang telah mereka kerjakan; dan mereka aman sentosa di tempat-tempat yang Tinggi (dalam surga).”

Surat al-'Ankabut ayat 58:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُبَوِّئَنَّهُم مِّنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا نِعَمَ أَجْرَ الْعَامِلِينَ ٥٨

“Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, Sesungguhnya akan Kami tempatkan mereka pada tempat-tempat yang Tinggi di dalam surga, yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya. Itulah Sebaik-baik pembalasan bagi orang-orang yang beramal”.

- (7) Bergembira di taman-taman surga dengan mendapatkan semua yang dikehendakinya

Surat al-Rum ayat 15:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَهُمْ فِي رَوْضَةٍ يُحْبَرُونَ ١٥

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, Maka mereka di dalam taman (surga) bergembira.”

Surat al-Syuura ayat 22:

تَرَى الظَّالِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا كَسَبُوا وَهُوَ وَاقِعٌ بِهِمْ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فِي رَوْضَاتِ الْجَنَّاتِ لَهُمْ مَا يَشَاءُونَ عِندَ رَبِّهِمْ ذَلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ ٢٢

“Kamu Lihat orang-orang yang zalim sangat ketakutan karena kejahatan-kejahatan yang telah mereka kerjakan, sedang siksaan menimpa mereka. dan orang-orang yang beriman serta mengerjakan amal saleh (berada) di dalam taman-taman surga, mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki di sisi Tuhan mereka. yang demikian itu adalah karunia yang besar.”

- (8) Dalam surga diberi rezki tak terbatas

Surat al-Mukmin ayat 40:

مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ ٤٠

“Barangsiapa mengerjakan perbuatan jahat, Maka Dia tidak akan dibalasi melainkan sebanding dengan kejahatan itu. dan Barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam Keadaan beriman, Maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezki di dalamnya tak terhingga.”

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

t) Bertemu dengan Allah

Surah al-Kahf ayat 110:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌ وَحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ١١٠

“Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".

4) Indikator kinerja Islam

Suatu pekerjaan dalam teori manajemen harus dikelola dengan baik mulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan, dan sampai evaluasi pekerjaan. Seorang yang melaksanakan tugas sebagai seorang guru, akan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila guru mampu merencanakan pembelajaran, mampu melaksanakan pembelajaran, mampu melaksanakan hubungan interpersonal dengan murid, mampu melakukan penilaian hasil belajar, mampu melaksanakan pengayaan dan remedial.<sup>164</sup>

Indikator kinerja dalam Islam memiliki makna sebagai berikut:

Ridho

Surat al-Baqarah ayat 265:

وَمَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمُ اتِّبَاعَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَتَنبِيئًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ كَمَثَلِ جَنَّةٍ بِرَبْوَةٍ أَصَابَهَا وَابِلٌ فَآتَتْ أُكُلَهَا ضِعْفَيْنِ فَإِن لَّمْ يُصِْبْهَا وَابِلٌ فَطَلَّ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ٢٦٥

“Dan perumpamaan orang-orang yang membelanjakan hartanya karena mencari keridhaan Allah dan untuk keteguhan jiwa mereka, seperti sebuah kebun yang terletak di dataran Tinggi yang disiram oleh hujan lebat, Maka kebun itu menghasilkan buahnya dua kali lipat. jika hujan lebat tidak menyiraminya, Maka hujan gerimis (pun memadai). dan Allah Maha melihat apa yang kamu perbuat.”

Surat Ali Imran ayat 162-163:

<sup>164</sup>Supardi, *Op.cit.*, h. 24.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

أَفَمَنْ أَتَّبَعَ رِضْوَانُ اللَّهِ كَمَنْ بَاءَ بِسَخَطٍ مِّنَ اللَّهِ وَمَا أُولَٰئِهِ جَهَنَّمَ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ ١٦٢ هُمْ دَرَجَتٌ  
عِنْدَ اللَّهِ وَاللَّهُ بِصِيرٍ بِمَا يَعْمَلُونَ ١٦٣

“Apakah orang yang mengikuti keridhaan Allah sama dengan orang yang kembali membawa kemurkaan (yang besar) dari Allah dan tempatnya adalah Jahannam? dan Itulah seburuk-buruk tempat kembali. (Kedudukan) mereka itu bertingkat-tingkat di sisi Allah, dan Allah Maha melihat apa yang mereka kerjakan.”

Surat al-Nisa’ ayat 108:

يَسْتَخْفُونَ مِنَ النَّاسِ وَلَا يَسْتَخْفُونَ مِنَ اللَّهِ وَهُوَ مَعَهُمْ إِذْ يُبَيِّتُونَ مَا لَا يَرْضَىٰ مِنَ الْقَوْلِ وَكَانَ  
اللَّهُ بِمَا يَعْمَلُونَ مُحِيطًا ١٠٨

“Mereka bersembunyi dari manusia, tetapi mereka tidak bersembunyi dari Allah, Padahal Allah beserta mereka, ketika pada suatu malam mereka menetapkan keputusan rahasia yang Allah tidak redhai. dan adalah Allah Maha meliputi (ilmu-Nya) terhadap apa yang mereka kerjakan.”

Surah al-Zumar ayat 7:

إِنْ تَكْفُرُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنْكُمْ وَلَا يَرْضَىٰ لِعِبَادِهِ الْكُفْرَ وَإِنْ تَشْكُرُوا يَرْضَهُ لَكُمْ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ  
وِزْرَ أُخْرَىٰ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ ٧

“Jika kamu kafir Maka Sesungguhnya Allah tidak memerlukan (iman) mu,<sup>165</sup> dan Dia tidak meridhai kekafiran bagi hamba-Nya; dan jika kamu bersyukur, niscaya Dia meridhai bagimu kesyukuranmu itu; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain.<sup>166</sup> kemudian kepada Tuhanmulah kembalimu lalu Dia memberitakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. Sesungguhnya Dia Maha mengetahui apa yang tersimpan dalam (dada)mu.”

Surah al-Ahqaf ayat 15:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَلَدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا  
حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ  
وَلَدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُثَبُّتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ١٥

“Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan, sehingga apabila Dia telah dewasa dan umurnya sampai empat puluh tahun ia berdoa: "Ya Tuhanku, tunjukilah aku untuk mensyukuri nikmat Engkau yang telah Engkau berikan kepadaku dan kepada ibu bapakku dan supaya aku

<sup>165</sup> Maksudnya: manusia beriman atau tidak hal itu tidak merugikan Tuhan sedikitpun. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 746

<sup>166</sup> Maksudnya: masing-masing memikul dosanya sendiri- sendiri. *Ibid*.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat berbuat amal yang saleh yang Engkau ridhai; berilah kebaikan kepadaku dengan (memberi kebaikan) kepada anak cucuku. Sesungguhnya aku bertaubat kepada Engkau dan Sesungguhnya aku Termasuk orang-orang yang berserah diri".<sup>167</sup>

#### b) Amanah/tanggung jawab

Amanah secara etimologis dari bahasa Arab dalam bentuk mashdar dari (امن - امانة) yang berarti jujur atau dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Amanah merupakan salah satu moral keimanan. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.<sup>167</sup>

Menurut Ahmad Musthafa Al-Maraghi, Amanah adalah sesuatu yang harus dipelihara dan dijaga agar sampai kepada yang berhak memilikinya. Sedangkan menurut Ibn Al-Araby, amanah adalah segala sesuatu.

Di dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah 134, Allah SWT berfirman:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ١٣٤

"Itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan."

Tafsir ayat di atas menurut Baidlowi adalah :

{ تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ } يعني إبراهيم ويعقوب وبنيهما ، والأمة في الأصل المقصود وسمي بها الجماعة ، لأن الفرق تؤمها . { لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ } لكل أجر عمله ، والمعنى أن انتسابكم إليهم لا يوجب انتفاعكم بأعمالهم ، وإنما تنتفعون بموافقتهم واتباعهم ، كما قال عليه الصلاة والسلام : « لا يأتيني الناس بأعمالهم وتأتوني بأنسابكم » { وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ } أي لا تؤاخذون بسيئاتهم كما لا تثابون بحسناتهم .

<sup>167</sup> Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung : PT. Mizan Pustaka, 2006), h. 135.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Itulah umat terdahulu – yakni Ibrahim dan Ya’kub dan keturunan keduanya. Bangsa ini pada mulanya dari kelompok itu. Karena berbeda pimpinannya – baginya apa yang diusahakannya dan bagimu apa yang kamu ushakan – setiap perbuatan ada balasannya. Dan makna bahwa hubungan engkau dengan mereka tidak memberikan manfaat kepadamu disebabkan oleh amalan-amalan mereka. Hanya saja persetujuan dan mengikuti mereka memberikan manfaat kepadamu. Sebagaimana telah bersabda Nabi Saw. tidaklah seseorang mendatangkiku karena amalan mereka, tapi mereka mendatangkiku disebabkan hubunganmu.” Dan kalian tidak ditanya tentang apa mereka lakukan – artinya mereka tidak disiksa disebabkan kejahatan mereka sebagaimana mereka tidak diberikan pahala karena kebaikan mereka.”<sup>168</sup>

Dijelaskan juga dalam hadist Nabi Saw.:

كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته . فالامام راعوهو مسؤول عن رعيته والرجل راع في اهله وهومسؤول عن رعيته والمرأة راعية في بيت زوجها وهيمسؤلة عن رعيته . والخاص دم راع في مال سيد ه وهومسؤول عن رعيته . والاء بن راع في مال ابيه وهومسؤول عن رعيته فكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته

“Masing-masing kamu adalah pemimpin dan masing dari kami akan dimintapertanggungjawaban atas *self-efficacy*nya. Imam adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban *self-efficacy*nya. Seorang laki-laki pemimpin terhadap keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban akan *self-efficacy*nya. Wanita itu adalah pemimpin di rumah suaminya dan akan dimintai pertanggungjawabannya. Pelayan itu pemimpin dalam harta tuannya/majikannya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas *self-efficacy*nya.”<sup>169</sup>

Bahkan seseorang yang melalaikan tanggung-jawabnya diancamkan oleh

Allah dengan dosa, sebagaimana hal ini bisa dilihat dari hadist berikut :

قال رسول الله(صلى الله عليه وسلم):” كفى بالمرء إثماً أن يضيع من يقوت” رواه أحمد من حديث عبدالله ابن عمرو بن العاص وأبو داود وصححه الحاكم وأقره الذهبي

“Rasulullah saw bersabda, “Cukuplah seseorang dianggap berdosa jika ia menelantarkan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya”. (HR. Ahmad, Abu Daud dan al-Hakim)

<sup>168</sup>Abi Sa’id Abdullah bin Umar bin Muhammad Asy-Syairazi al-Baidhawi, *Tafsiral-Baidhowy: Tafsir Anwar al-Tanzil Wa Asrar al-Ta’wil*, Jilid I, (Beirut: Darul Kitab Al-‘Alamiah, Daarun Saadar, tt), h. 48

<sup>169</sup>Abu Abdullah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim, Jilid I, *Op.cit.*, h. 96-97.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Amanah dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran dan pelayanan yang optimal.<sup>170</sup> Alloh berfirman dalam al-Qur'an pada surat An-Nisa' ayat 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨﴾

“Sungguh, Alloh menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh Alloh sebaik-baik memberi pengajaran kepadamu. Sesungguhnya Alloh maha mendengar lagi maha melihat”.<sup>171</sup>

Berkinerja dengan amanah juga dilakukan dengan tuntas. Di dalam Hadits Rasulullah SAW bersabda :

ان الله عز وجل يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan "tepat, terarah dan tuntas".

التَّاجِرُ الصَّدُوقُ الْأَمِينُ مَعَ النَّبِيِّينَ وَالصِّدِّيقِينَ وَالشُّهَدَاءِ (رواه الترمذي)

“Seorang pebisnis yang jujur lagi dapat dipercaya, (kelak akan dikumpulkan) bersama para nabi, shiddiqin dan syuhada’.” (HR. Turmudzi)

Surah al-Baqarah ayat 233:

﴿وَالْوَالِدَتُ يُرَضِعَنَّ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَانْقَوَا آلَهُ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ٢٣٣﴾

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum

<sup>170</sup>Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Op.cit.*, h. 126.

<sup>171</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Edisi yang disempurnakan, *Op.cit.*, h. 195



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”

Surah Ali Imran ayat 161:

وَمَا كَانَ لِنَبِيٍّ أَنْ يَغُلَّ وَمَنْ يَغُلَّ يَأْتِ بِمَا غَلَّ يَوْمَ الْقِيَمَةِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٦١

“Tidak mungkin seorang Nabi berkhianat dalam urusan harta rampasan perang. Barangsiapa yang berkhianat dalam urusan rampasan perang itu, Maka pada hari kiamat ia akan datang membawa apa yang dikhianatkannya itu, kemudian tiap-tiap diri akan diberi pembalasan tentang apa yang ia kerjakan dengan (pembalasan) setimpal, sedang mereka tidak dianiaya.”

Surah al-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَنُسْأَلَنَ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ٩٣

“Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.”

Surah Saba’ ayat 25:

قُلْ لَا تَسْأَلُونَ عَمَّا أَجْرَمْنَا وَلَا نَسْأَلُ عَمَّا تَعْمَلُونَ ٢٥

“Katakanlah: "Kamu tidak akan ditanya (bertanggung jawab) tentang dosa yang kami perbuat dan Kami tidak akan ditanya (pula) tentang apa yang kamu perbuat".

#### c) Maaf

Islam menetapkan sifat pemaaf sebagai salah satu pilar ajaran agama.

Kata al-‘afw (العفو) dan yang seakar kata dengannya terulang sebanyak 35 kali dalam al-Qur’an. Al-‘afw berarti menjauhkan diri dari dosa, sebagaimana yang dinyatakan Allah pada surah al-Syura ayat 40:

وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ٤٠

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan Balasan suatu kejahatan adalah kejahatan yang serupa, Maka barang siapa memaafkan dan berbuat baik.<sup>172</sup> Maka pahalanya atas (tanggungan) Allah. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang zalim.”

Al-‘afw (العفو) berarti memaafkan dan mengampuni. Dalam konteks ini

Allah menjelaskan dalam surah Ali Imran ayat 134:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ وَالْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٣٤

“(Yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan mema'afkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan.”

Firman Allah di atas memberikan informasi bahwa karakter orang bertaqwa salah satunya memberikan maaf atas kesalahan orang lain terhadapnya. Sekalipun ia bisa membalas, tidak dilakukannya. Artinya pemberi maaf satu tingkat lebih utama dari orang yang mengendalikan diri. Orang yang mengendalikan diri boleh jadi masih ada perasaan jengkel dan dendam di hatinya dan membalasnya pada waktu yang dianggapnya tepat. Tapi bagi orang yang memaafkan sifat dendam dan jengkel bersih dari hatinya.

Bagi seorang guru sifat pemaaf ini sangat perlu. Keseharian sebagai pendidik dengan karakteristik murid yang beragam dengan tingkatan sifat yang sudah pasti beragam pula, bisa saja mendatangkan goresan dan sakit di hati. Maka seorang guru mestilah dibekali dengan sifat pemaaf yang dalam. Guru yang memiliki sifat pemaaf bagaikan samudra yang dalam, apaun yang masuk ke dalamnya akan tenggelam dan menghilang. Hatinya tidak boleh penuh oleh kenakalan anak didiknya.

Surah al-Baqarah ayat 237:

<sup>172</sup>Yang dimaksud berbuat baik di sini ialah berbuat baik kepada orang yang berbuat jahat kepadanya.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَأِنْ طَلَقْتُمُوهُنَّ مِنْ قَبْلِ أَنْ تَمْسُوهُنَّ وَقَدْ فَرَضْتُمْ لَهُنَّ فَرِيضَةً فَنِصْفُ مَا فَرَضْتُمْ إِلَّا أَنْ يَعْفُونَ أَوْ يَعْفُوا الَّذِي بِيَدِهِ عُقْدَةُ النِّكَاحِ وَأَنْ تَعْفُوا أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ٢٣٧

“Jika kamu menceraikan isteri-isterimu sebelum kamu bercampur dengan mereka, Padahal Sesungguhnya kamu sudah menentukan maharnya, Maka bayarlah seperdua dari mahar yang telah kamu tentukan itu, kecuali jika isteri-isterimu itu mema'afkan atau dima'afkan oleh orang yang memegang ikatan nikah,<sup>173</sup> dan pema'afan kamu itu lebih dekat kepada takwa. dan janganlah kamu melupakan keutamaan di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha melihat segala apa yang kamu kerjakan.”

Surah Ali Imran ayat 134-136:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينِ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٣٤ وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَنْ يَغْفِرِ اللَّهُ إِلَّا اللَّهُ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَى مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ ١٣٥ أُولَئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَغْفِرَةٌ مِنْ رَبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَنِعَمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ١٣٦

“(Yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan mema'afkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan. Dan (juga) orang-orang yang apabila mengerjakan perbuatan keji atau Menganiaya diri sendiri<sup>174</sup>, mereka ingat akan Allah, lalu memohon ampun terhadap dosa-dosa mereka dan siapa lagi yang dapat mengampuni dosa selain dari pada Allah? dan mereka tidak meneruskan perbuatan kejinya itu, sedang mereka mengetahui. Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang di dalamnya mengalir sungai-sungai, sedang mereka kekal di dalamnya; dan Itulah Sebaik-baik pahala orang-orang yang beramal.”

### d) Sabar

Menurut bahasa sabar berasal dari bahasa arab **تجلد** yang berarti

**ولم تجرغ و انتظر في هدوء واطمئنان** (sabar tidak tergesa-gesa, tidak membalas,

menunggu dengan tenang).<sup>175</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sabar

<sup>173</sup> Ialah suami atau wali. kalau Wali mema'afkan, Maka suami dibebaskan dari membayar mahar yang seperdua, sedang kalau suami yang mema'afkan, Maka Dia membayar seluruh mahar. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 58

<sup>174</sup> Yang dimaksud perbuatan keji (faahisyah) ialah dosa besar yang mana mudharatnya tidak hanya menimpa diri sendiri tetapi juga orang lain, seperti zina, riba. Menganiaya diri sendiri ialah melakukan dosa yang mana mudharatnya hanya menimpa diri sendiri baik yang besar atau kecil. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 98

<sup>175</sup> Hasan Ali Utbah dan M. Suqi Amin, *Al-Mu'jam Al Wasit*, Juz I, (Kairo : DarulKutub, 1982), h. 505.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berarti tahan menghadapi cobaan (tidak lekas marah, tidak lekas putus asa, tidak lekas patah hati, tenang, tidak tergesa-gesa, tidak terburu nafsu).<sup>176</sup>

Secara umum sabar ialah kemampuan atau daya tahan manusia menguasai sifat yang destruktif yang terdapat dalam tubuh setiap orang yaitu hawa nafsu.<sup>177</sup> Menurut Al-Ghazali sabar yang dimaksud dalam istilah agama Islam adalah teguh dan tahan menetapi pengaruh yang disebabkan oleh agama untuk menghadapi atau menentang pengaruh yang ditimbulkan oleh hawa nafsu.<sup>4</sup> Hal ini juga ia tegaskan dalam kitab *Ihya 'Ulumuddin* dengan keterangannya :

ثبات باعث الدين الذي هو في مقابلة باعث الشهوة<sup>178</sup>

“Tetapnya pengaruh agama menghadapi pengaruh hawa nafsu”.

Pengaruh agama di sini adalah segala sesuatu yang merupakan petunjuk agama, sedangkan pengaruh hawa nafsu ialah keinginan untuk melampiaskan nafsu sekehendak hati. Jadi sabar menurut Al-Ghazali adalah teguh dalam menjalankan ketaatan dan melawan hawa nafsu.

Menurut Toto Tasmara sabar berarti memiliki ketabahan dan daya tahan yang sangat kuat untuk menerima beban, ujian atau tantangan tanpa sedikitpun mengubah harapan untuk menuai hasil yang ditanamkannya.<sup>179</sup> Sejalan dengan pendapat Toto Tasmara, Toshihiko Izutsumengemukakan bahwa sabar berarti memiliki ketabahan dan kekuatan jiwa menghadapi kesengsaraan, penderitaan dan kesulitan dalam hidup.<sup>180</sup>

<sup>176</sup> Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia Pusat Pembinaan Bahasa, *Op.cit.*, h. 763.

<sup>177</sup> Asmaran As, *Pengantar Studi Akhlak*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), h.228.

<sup>178</sup> Al-Ghazali, *Ihya 'Ulumuddin*, Juz IV, (Kairo : Khalb Wahyu Syarakah, 1975), h. 37.

<sup>179</sup> Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2001), h. 30.

<sup>180</sup> Toshihiko Izutsu, *Etika Beragama dalam Qur'an*, (Jakarta : Pustaka Firdaus, 1993), h. 158.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Mohammad Rifa'i sabar artinya tahan menderita yang tidak disenangi dengan ridlo dan lapang dada serta menyerahkan dirihnya pada Allah semata tidak di sebut sabar orang yang tahan menderita dengan terpaksa akan tetapi harus dengan ridlo karena semuanya datang dari Allah. Tidak pula di sebut sabar orang yang tahan menghadap penderitaan dan ujian tanpa melakukan usaha apa-apa atau menyerah begitu saja pada nasib. Akan tetapi yang dimaksudkan sabar adalah berikhtiar terus sampai berhasilnya cita-cita dengan ketetapan hati yang teguh tak menghiraukan pekerjaan itu berat atau ringan.<sup>181</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik penegasan bahwa sabar adalah sikap hati dan jiwa yang teguh dalam menjalankan ketaatan tanpa terpengaruh oleh hawa nafsu, serta sikap teguh dan ridlo menerima cobaan dan ujian tanpa rintihan dan keluh kesah dengan terus berusaha menghadapi ujian dan cobaan tersebut dalam rangka meraih cita-cita hidup. Tahan menderita, teguh dan terus berusaha merupakan kata kunci dalam sabar.

Begitu pentingnya kesabaran, al-Qur'an menyebutkan kata sabar sebanyak 103 kali dalam berbagai ayat.<sup>182</sup> Sabar sangat penting termasuk dalam mendidik. Dalam pembelajaran seorang guru mesti membekali diri dengan kesabaran. Guru selalu dihadapkan dengan berbagai tingkah laku peserta didik yang terkadang menimbulkan rasa jengkel, ingin marah. Ini sangat berpengaruh sikap dan mental guru saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus mampu menjaga kestabilan emosi, yaitu dengan cara

<sup>181</sup> Mohammad Rifa'i, *Pembina Pribadi Muslim*, (Semarang : Wicaksana, 1993), h.21.

<sup>182</sup> M. Fuad Abdul Baqi, *Al-Mu'jam Al Mufahras li Al Fadhil Qu'an*, (Kairo : Darul Hadis, 1996), h. 491.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersabar. Menghadapi segala rintangan dalam mengajar, guru diperintahkan oleh Allah untuk bersabardan terus menjalankan tugasnya. Firman Allah dalam surah al-Qalam ayat 48:

فَاصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ وَلَا تَكُنْ كَصَاحِبِ الْحُوتِ إِذْ نَادَىٰ وَهُوَ مَكْظُومٌ ٤٨

“Maka bersabarlah kamu (hai Muhammad) terhadap ketetapan Tuhanmu dan janganlah kamu seperti orang (Yunus) yang berada dalam (perut) Ikan ketika ia berdoa sedang ia dalam keadaan marah (kepada kaumnya)”<sup>183</sup>

Segala tekanan dan rintangan dalam mendidik diterima dan dihadapi guru dengan sabar, hal itu adalah semata-mata untuk memenuhi perintah Allah. Pada surat al-Muddatstsir ayat 7:

وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ ٧

“Dan untuk (memenuhi perintah) Tuhanmu, bersabarlah.”

Tugas mendidik tidak berhenti ketika guru telah menyampaikan materi pelajaran saja, namun guru sebagai pendidik harus siap menjadi contoh teladan dan panutan bagi peserta didik dalam kehidupn sehari-hari, dan diperlukan konsistensi dantesabaran.

Guru yang sabar dalam kegiatan pembelajaran akan terlihat dari sikapnya yang mau berulang kali menjelaskan materi yang siswanya belum paham, selain itu ketika siswanya tidak bisa menyelesaikan soal dia tidak memarahinya tapi guru tersebut tanpa jemu akan membimbing siswa sampai dia benar-benar paham dan mampu menyelesaikan soal tesebut.

Dalam Jami’u Al-Bayan An-Ta’wili Ay Al-Qur’anAbi Ja’far Muhammad bin Jarir Ath-Thabari mengemukakan bahwaorang yang sabar adalah :

<sup>183</sup>DEPAG RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Semarang : Wicaksana, 1994), h. 964.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

الصَّابِرِينَ الَّذِينَ يَعْلَمُونَ أَنَّ جَمِيعَ مَا لَهُمْ مِنْ نِعْمَةٍ فَهُمْ يَفْقَرُونَ بِعِبَادَتِي وَيُوحِّدُونِي، وَيَصَدِّقُونَ بِالْمَعَادِ وَالرَّجُوعِ إِلَيَّ فَيَسْتَسْلِمُونَ لِقَضَائِي وَيَرْجُونَ ثَوَابِي وَيَخَافُونَ عِقَابِي، وَيَقُولُونَ عِنْدَ امْتِحَانِ آيَاهُمْ بَعْضُ مُحَنِي، وَابْتِلَائِي آيَاهُمْ بِمَا وَعَدْتُهُمْ أَنِ ابْتَلِيَهُمْ بِهِ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصِ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَغَيْرِ ذَلِكَ مِنَ الْمَصَائِبِ الَّتِي أَنَا مُمْتَحِنُهُمْ بِهَا، أَنَا مِمَّا لَيْكَ رَبَّنَا وَمُعْبُودُنَا أَحْيَاءُ وَنَحْنُ عِبِيدُهُ، وَأَنَا إِلَيْهِ بَعْدَ مَمَاتِنَا صَائِرُونَ تَسْلِيمًا لِقَضَائِي وَرِضًا بِأَحْكَامِي<sup>23</sup>

“Orang-orang yang sabar adalah orang-orang yang mengetahui bahwa seluruh nikmat yang ada pada mereka adalah dari Ku (Allah), dan dengan nikmat itu mereka mendekatkan diri kepada-Ku, menyembah-Ku dan mengesakan-Ku. Mereka percaya hari kiamat, berhadap kepada-Ku dan menerima ketentuan-Ku. Mereka mengharap pahala-Ku dan takut siksa-Ku. Mereka berkata saat menerima ujian bahwa ujian tersebut bagian dari kehidupannya dan ujian-Ku yang menyimpannya merupakan bagian dari janji-Ku kepada mereka bahwa Aku akan memberi ujian kepada mereka berupa rasa takut, lapar, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan serta musibah-musibah lainnya yang menyimpannya. Sesungguhnya kami dari-Mu tuhan kami, sesembahan kami yang telah menghidupkan kami dan kami adalah hambanya dan setelah mati kami akan kembali kepada-Nya dengan menerima ketentuan-ketentuan-Nya dan ridha atas segala hukum-Nya”.

Dari keterangan diatas dapat dipahami bahwa sabar merupakan kesadaran seorang bahwa dirinya adalah hamba Allah (milik Allah) dan bahwa segala yang ada padanya adalah dari Allah. Sabar juga berarti kesadaran seorang untuk menerima ketentuan-ketentuan Allah dengan mengharap pahala dari Allah serta takut terhadap hukuman Allah, serta kesadaran seorang ketika ditimpa musibah bahwa apa yang menyimpannya adalah ujian dari Allah yang harus diterima dengan ridlo.

Firman Allah SWT., Surah Ali-Imran ayat 146:

وَكَايْنِ مِنْ نَبِيِّ قُتِلَ مَعَهُ رَبِّيُونَ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُوا لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَمَا ضَعُفُوا وَمَا اسْتَكَانُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ ١٤٦

“Dan berapa banyaknya Nabi yang berperang bersama-sama mereka sejumlah besar dari pengikut (nya) yang bertakwa. mereka tidak menjadi lemah karena bencana yang menimpa mereka di jalan Allah, dan tidak lesu dan tidak (pula) menyerah (kepada musuh). Allah menyukai orang-orang yang sabar.”

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guru yang sabar akan senantiasa tekun dalam bekerja, tak pernah lelah berjuang, dan tegar dalam menghadapi segala ujian hidup baik berupa kesenangan maupun kesempitan hidup.

Surah Ali Imran ayat 120:

إِنْ تَمَسَسْتُمْ حَسَنَةً تَسَوْهُمْ وَإِنْ تُصِبْكُمْ سَيِّئَةٌ يَفْرَحُوا بِهَا وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا لَا يَضُرُّكُمْ كَيْدُهُمْ شَيْئًا إِنَّ اللَّهَ بِمَا يَعْمَلُونَ مُحِيطٌ ١٢٠

“Jika kamu memperoleh kebaikan, niscaya mereka bersedih hati, tetapi jika kamu mendapat bencana, mereka bergembira karenanya. jika kamu bersabar dan bertakwa, niscaya tipu daya mereka sedikitpun tidak mendatangkan kemudharatan kepadamu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala apa yang mereka kerjakan.”

Surah al-A’raf ayat 128-129:

قَالَ مُوسَى لِقَوْمِهِ اسْتَعِينُوا بِاللَّهِ وَأَصْبِرُوا إِنَّ الْأَرْضَ لِلَّهِ يُورِثُهَا مَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ ١٢٨ قَالُوا أَوَإِذَا نَأْتَيْنَا مِنْ قَبْلِ أَنْ نَأْتِيَنَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ عَسَى رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوَّكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ ١٢٩

“Musa berkata kepada kaumnya: "Mohonlah pertolongan kepada Allah dan bersabarlah; Sesungguhnya bumi (ini) kepunyaan Allah; dipusakakan-Nya kepada siapa yang dihendaki-Nya dari hamba-hamba-Nya. dan sesudahnya yang baik adalah bagi orang-orang yang bertakwa." Kaum Musa berkata: "Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum kamu datang kepada Kami dan sesudah kamu datang.<sup>184</sup> Musa menjawab: "Mudah-mudahan Allah membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi(Nya), Maka Allah akan melihat bagaimana perbuatanmu."<sup>185</sup>

Surah al-Nahl ayat 96:

مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٌ وَلَنَجْزِيَنَّ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٦

“Apa yang di sisimu akan lenyap, dan apa yang ada di sisi Allah adalah kekal. dan Sesungguhnya Kami akan memberi Balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

<sup>184</sup> Mereka mengeluh kepada Musa a.s. bahwa nasib mereka sama saja; baik sebelum kedatangan Musa a.s. untuk menyeru mereka kepada agama Allah dan melepaskan mereka dari perbudakan Fir'aun, maupun sesudahnya. ini menunjukkan kekerdilan jiwa dan Kelemahan daya juang pada mereka. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 240

<sup>185</sup> Maksudnya: Allah akan membalas perbuatanmu, yang baik dibalas dengan yang baik, dan yang buruk dibalas dengan yang buruk. *Ibid*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surah al-Thur ayat 16:

أَصْلَوْهَا فَاصْبِرُوا أَوْ لَا تَصْبِرُوا سَوَاءٌ عَلَيْكُمْ إِنَّمَا تُجْرَوْنَ مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٦

“Masuklah kamu ke dalamnya (rasakanlah panas apinya); Maka baik kamu bersabar atau tidak, sama saja bagimu; kamu diberi Balasan terhadap apa yang telah kamu kerjakan.”

e) Ihsan

Ihsan sering diartikan dengan kebajikan, kebenaran dan kejujuran.<sup>186</sup>

Kebajikan disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan, menempatkan sesuatu pada tempatnya dan tidak bertentangan dengan ajaran islam. Dalam konteks pendidikan, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar.

Amal ihsan berarti guru memiliki kebiasaan berbuat baik kepada murid, orang tua murid, sesama guru, dan masyarakat. Pentingnya untuk selalu melakukan kebajikan dijelaskan dalam Qur'an pada surat al-Baqarah ayat 195:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٩٥

”Dan infakkanlah (hartamu) di jalan allah, dan janganlah kamu menjatuhkan (diri sendiri) ke dalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya, allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”<sup>187</sup>

Dan dapat pula dijelaskan dalam hadis dibawah ini :

قال سنت رسول الله صلى الله عليه وسلم عن البر والاثم قال البر حسن الخلق والاثم ما حاك في صدرك وكرهت ان يطلع على الناس

“Aku bertanya kepada Rasulullah Saw. mengenai soal kebijakan dan dosa. Beliau bersabda : “Kebajikan adalah akhlak yang baik, dan dosa adalah

<sup>186</sup> Muhammad, dan R. Lukman Fauroni, *Visi al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. (Jakarta: Selemba Diniyah, 2002), h. 7.

<sup>187</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Al-Hidayah, 2002), h. 37.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuatu yang merisaukan hatimu dimana kamu merasa tidak suka apabila hal itu sampai dilihat oleh orang lain”<sup>188</sup>

Surah al-Naml ayat 89-90:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ خَيْرٌ مِنْهَا وَهُمْ مِّنْ فَرَعٍ يَوْمَئِذٍ ؕ ءَامِنُونَ ۝ ٨٩ وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَكُبَّتْ  
وُجُوهُهُمْ فِي النَّارِ هَلْ تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ٩٠

“Barangsiapa yang membawa kebaikan, Maka ia memperoleh (balasan) yang lebih baik dari padanya, sedang mereka itu adalah orang-orang yang aman tenteram dari pada kejutan yang dahsyat pada hari itu. Dan barang siapa yang membawa kejahatan, Maka disungkurkanlah muka mereka ke dalam neraka. Tiadalah kamu dibalasi, melainkan (setimpal) dengan apa yang dahulu kamu kerjakan.”

Surah al-Nisa’ ayat 128:

وَإِنْ أَمْرَةٌ خَافَتْ مِنْ بَعْلِهَا نُشُورًا أَوْ إِعْرَاضًا فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا أَنْ يُصْلِحَا بَيْنَهُمَا صُلْحًا  
وَالصُّلْحُ خَيْرٌ وَأُحْضِرَتِ الْأَنفُسُ الشُّحَّ وَإِنْ تُحْسِنُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا  
١٢٨

“Dan jika seorang wanita khawatir akan *nusyuz*<sup>189</sup> atau sikap tidak acuh dari suaminya, Maka tidak mengapa bagi keduanya Mengadakan perdamaian yang sebenar-benarnya,<sup>190</sup> dan perdamaian itu lebih baik (bagi mereka) walaupun manusia itu menurut tabiatnya kikir.<sup>191</sup> dan jika kamu bergaul dengan isterimu secara baik dan memelihara dirimu (dari nusyuz dan sikap tak acuh), Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Surah al-Taubah ayat 121:

وَلَا يُنْفِقُونَ نَفَقَةً صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً وَلَا يَقْطَعُونَ وَادِيًا إِلَّا كُتِبَ لَهُمْ لِيَجْزِيَهُمُ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا  
كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝ ١٢١

“Dan mereka tiada menafkahkan suatu nafkah yang kecil dan tidak (pula) yang besar dan tidak melintasi suatu lembah, melainkan dituliskan bagi mereka

<sup>188</sup> Abu Hussein Muslim bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami' al-Shohih*, Jilid 4, (Libanon: Darul Fikri), h. 7.

<sup>189</sup> *Nusyuz*: Yaitu meninggalkan kewajiban bersuami isteri. *nusyuz* dari pihak isteri seperti meninggalkan rumah tanpa izin suaminya. *Nusyuz* dari pihak suami ialah bersikap keras terhadap isterinya; tidak mau menggaulinya dan tidak mau memberikan haknya. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 143

<sup>190</sup> Seperti isteri bersedia beberapa haknya dikurangi Asal suaminya mau baik kembali. *Ibid*.

<sup>191</sup> Maksudnya: tabi'at manusia itu tidak mau melepaskan sebahagian haknya kepada orang lain dengan seikhlas hatinya, Kendatipun demikian jika isteri melepaskan sebahagian hak-haknya, Maka boleh suami menerimanya. *Ibid*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(amal saleh pula) karena Allah akan memberi Balasan kepada mereka yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Surah al-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik<sup>192</sup> dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Surah al-‘Ankabut ayat 7-8:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ لَنُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَحْسَنَ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ  
٧ وَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ بِوَلَدَيْهِ حُسْنًا وَإِنْ جُهَدَاكَ لِتُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا إِلَيَّ  
مَرْجِعُكُمْ فَأُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ٨

“Dan orang-orang yang beriman dan beramal saleh, benar-benar akan Kami hapuskan dari mereka dosa-dosa mereka dan benar-benar akan Kami beri mereka balasan yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan. Dan Kami wajibkan manusia (berbuat) kebaikan kepada dua orang ibu- bapaknya. dan jika keduanya memaksamu untuk mempersekutukan aku dengan sesuatu yang tidak ada pengetahuanmu tentang itu, Maka janganlah kamu mengikuti keduanya. hanya kepada-Ku-lah kembalimu, lalu aku kabarkan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Surah al-Zumar ayat 34-35:

لَهُمْ مَا يَشَآءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ذَٰلِكَ جَزَآءُ الْمُحْسِنِينَ ٣٤ لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا  
وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ٣٥

“Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah Balasan orang-orang yang berbuat baik. Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Surah al-Mursalaat ayat 42-44:

<sup>192</sup>Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. *Al-‘Alim: Al-Qur’an dan Terjemahannya Edisi Ilmu Pengetahuan*. Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur’an disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur’an. (Bandung: Mizan Pustaka, 2010), h. 279

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَفَوَكَهٖ مِمَّا يَشْتَهُونَ ٤٢ كُلُوا وَاشْرَبُوا هَنِيئًا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ٤٣ إِنَّا كَذٰلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ ٤٤

“Dan (mendapat) buah-buahan dari (macam-macam) yang mereka ingin. (Dikatakan kepada mereka): "Makan dan minumlah kamu dengan enak karena apa yang telah kamu kerjakan". Sesungguhnya Demikianlah Kami memberi Balasan kepada orang-orang yang berbuat baik.”

f) ‘Adil

Berkinerja yang dilakukan dengan adil diperintahkan Allah sebagaimana tertera dalam al-Qur’an surah al-Baqarah ayat 282:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا تَدٰۤاَيْتُمْ بِدِيْنٍ اِلٰى اَجَلٍ مُّسَمًّى فَاَكْتٰبُوْهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ... ٢٨٢

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan adil.

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruhan aspek kehidupan, termasuk dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan. Prinsip ini mengarahkan pada para pendidik agar dalam melakukan tugasnya tidak menimbulkan kesan yang tidak mendidik bagi peserta didiknya. Pentingnya berlaku adil ditegaskan oleh Allah dalam al-Qur’an surat An-Nahl ayat 90:

﴿۞ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسٰنِ وَاِتْيَاۤيْ ذِي الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِۙ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ ۙ ٩٠﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agarkamu dapat mengambil pelajaran”.

Nabi Muhammad Saw. juga menjelaskan juga dalam hadist :

كل سلامى من الناس عليه صدقة كل يوم تطلع فيه الشمس يعدل بين الناس صدقة



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Setiap pergelangan atau persendian pada diri manusia membutuhkan sodaqoh pada setiap kali matahari terbit. Berbuat adil pada manusia adalah sodaqoh”.<sup>193</sup>

Amal berlaku adil adalah sikap guru dalam memutuskan perkara dan berjuang dalam menegakkan keadilan. Guru tak boleh pilih kasih, guru harus menilai kemampuan murid secara objektif, serta sikap konsisten lainnya dalam memperjuangkan kebenaran dan keadilan dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik. Firman Allah SWT. pada Surah al-Maidah ayat 42:

سَمْعُونَ لِلْكَذِبِ أَكْلُونَ لِّلْسُحْرِ إِن جَاءُوكَ فَأَحْكُم بَيْنَهُم أَوْ أَعْرَضْ عَنْهُمْ وَإِنْ تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ٤٢

“Mereka itu adalah orang-orang yang suka mendengar berita bohong, banyak memakan yang haram. Jika mereka (orang Yahudi) datang kepadamu (untuk meminta putusan), Maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka, atau berpalinglah dari mereka; jika kamu berpaling dari mereka Maka mereka tidak akan memberi mudharat kepadamu sedikitpun. dan jika kamu memutuskan perkara mereka, Maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka dengan adil, Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil.”

Surah al-Nisa’ ayat 135:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوْا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ١٣٥

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika iakaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.”

Surah al-Maidah ayat 8:

<sup>193</sup> Abu Abdullah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim, Matan al-Bukhari, Jilid 2, (Libanon: Darul Fikr, 1995), h. 38

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا  
أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝٨

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

#### g) Mujahadah

Mengenai pentingnya melaksanakan kegiatan/pekerjaan secara sungguh-sungguh telah dinyatakan dalam hadits:

ان الله كتب الاحسان على كل شيء

“Sesungguhnya Allah mewajibkan (kepada kita) untuk berbuat yang optimal dalam segala sesuatu....”<sup>194</sup>

Kata “ihسان” tersebut bermakna melakukan sesuatu secara maksimal dan optimal. Mujahadah dapat diartikan dengan keras, tekun dan kreatif. Dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah “istifragh ma fil wus’i”, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

Rasulullah Saw. menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketakwaan. Suatu hari Rasulullah SAW berjumpa dengan Sa’ad bin u’adz Al-Anshari. Ketika itu Rasul melihat tangan Sa’ad melepuh, kulitnyagosong kehitam-hitaman seperti terpanggang matahari. “Kenapa tanganmu?,” tanya Rasul kepada Sa’ad. “Wahai Rasulullah,” jawab Sa’ad, “Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggungkanku”. Seketika itu beliau

<sup>194</sup> Imam Nawawi, *Riyadhus shoihin*, Terjemahan jilid 1, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990), h. 133.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengambil tangan Sa'ad dan menciumnya seraya berkata, "Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka".

Dalam al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Sebagaimana yang termaktub dalam surat An-Naml ayat 88.

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ٨٨

"Dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Sedangkan dalam hadits, Rasulullah Saw. bersabda:

□ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه الطبراني)

"Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya." (HR. Tabrani).

Surah al-Anfal ayat 72:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ ءَاوُوا وَنَصَرُوا أُولَٰئِكَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَلَمْ يُهَاجِرُوا مَا لَكُمْ مِنْ وَٰلِيَّتِهِمْ مِنْ شَيْءٍ حَتَّىٰ يُهَاجِرُوا وَإِنِ اسْتَنْصَرُوكُمْ فِي الدِّينِ فَعَلَيْكُمُ النَّصْرُ إِلَّا عَلَىٰ قَوْمٍ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُم مِّيثَاقٌ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ٧٢

"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad dengan harta dan jiwanya pada jalan Allah dan orang-orang yang memberikan tempat kediaman dan pertolongan (kepada orang-orang muhajirin), mereka itu satu sama lain lindung-melindungi.<sup>195</sup> dan (terhadap) orang-orang yang beriman, tetapi belum berhijrah, Maka tidak ada kewajiban sedikitpun atasmu melindungi mereka, sebelum mereka berhijrah. (akan tetapi) jika mereka meminta pertolongan kepadamu dalam (urusan pembelaan) agama, Maka kamu wajib memberikan pertolongan kecuali terhadap kaum yang telah ada

<sup>195</sup> yang dimaksud lindung melindungi ialah: di antara muhajirin dan anshar terjalin persaudaraan yang Amat teguh untuk membentuk masyarakat yang baik. demikian keteguhan dan keakraban persaudaraan mereka itu, sehingga pada pemulaan Islam mereka waris-mewarisi seakan-akan mereka bersaudara kandung. *Al-'Alim: Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Ilmu Pengetahuan*. Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur'an disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur'an. (Bandung: Mizan Pustaka, 2010), h. 187



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perjanjian antara kamu dengan mereka. dan Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.

Surah al-Taubah ayat 16:

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُتْرَكُوا وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَلَمْ يَتَّخِذُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَا رَسُولِهِ وَلَا الْمُؤْمِنِينَ وَلِيجَةً وَاللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٦

“Apakah kamu mengira bahwa kamu akan dibiarkan, sedang Allah belum mengetahui (dalam kenyataan) orang-orang yang berjihad di antara kamu dan tidak mengambil menjadi teman yang setia selain Allah, RasulNya dan orang-orang yang beriman. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

#### h) Istiqamah

Istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dalam keteguhan dan kesabaran sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Proses itu akan menumbuh-kembangkan suatu sistem yang baik, jujur dan terbuka, dan sebaliknya keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi secara nyata.

Surah Hud ayat 110-112:

وَلَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى الْكِتَابَ فَآخْتَلَفَ فِيهِ وَلَوْلَا كَلِمَةٌ سَبَقَتْ مِنْ رَبِّكَ لَفُضِيَ بَيْنَهُمْ وَإِنَّهُمْ لَفِي شَكٍّ مِنْهُ مُرِيبٍ ١١٠ وَإِنَّ كُلًّا لَمَّا لَئِيْلٌ فَبِئْسَ مَا كَانُوا يَفْعَلُونَ ١١١ فَاسْتَقَمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ١١٢

“Dan Sesungguhnya Kami telah memberikan kitab (Taurat) kepada Musa, lalu diperselisihkan tentang kitab itu.<sup>196</sup> dan seandainya tidak ada ketetapan yang telah terdahulu dari Tuhanmu, niscaya telah ditetapkan hukuman di antara mereka.<sup>197</sup> dan Sesungguhnya mereka (orang-orang kafir Mekah) dalam keraguan yang menggelisahkan terhadap Al Quran. Dan Sesungguhnya kepada masing-masing (mereka yang berselisih itu) pasti Tuhanmu akan menyempurnakan dengan cukup, (balasan) pekerjaan mereka. Sesungguhnya Dia Maha mengetahui apa yang mereka kerjakan. Maka tetaplah kamu pada

<sup>196</sup> Ayat ini suatu penghibur kepada Nabi Muhammad s.a.w. sewaktu beliau menghadapi tantangan terhadap Al Quran oleh orang kafir Mekah. Allah menceritakan bahwa Taurat yang dibawa Nabi Musa a.s. dahulupun juga dapat tantangan oleh orang-orang Yahudi. *Al-'Alim: Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Ilmu Pengetahuan*. Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur'an disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur'an. (Bandung: Mizan Pustaka, 2010), h. 235

<sup>197</sup> Maksudnya: andaikata tidak ada ketetapan penundaan azab terhadap mereka sampai hari kiamat, tentulah mereka dibinasakan dalam waktu itu juga. *Ibid*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”

Surah al-Ahqaf ayat 13-14:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ۝ ١٣ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ خَالِدِينَ فِيهَا جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝ ١٤

“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah.<sup>198</sup> Maka tidak ada kekawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita. Mereka Itulah penghuni-penghuni surga, mereka kekal di dalamnya; sebagai Balasan atas apa yang telah mereka kerjakan.”

#### i) Tawakkal

Guru bertawakkal akan menunjukkan sikap berserah diri sepenuhnya kepada Allah setelah melaksanakan ikhtiar Surah Ali-Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ۝ ١٥٩

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu.<sup>199</sup> kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Ciri-ciri guru bertawakkal, di antaranya beriman teguh kepada Allah, menjadikan Allah semata sebagai tumpuan harapan terakhir, bekerja cermat dan maksimal sebelum berserah diri kepada Allah, tidak mudah menyerah dan putus asa, sabar dan tabah dalam menghadapi berbagai persoalan kehidupan,

<sup>198</sup> Istiqamah ialah teguh pendirian dalam tauhid dan tetap beramal yang saleh. *Al-‘Alim: Al-Qur’an dan Terjemahannya Edisi Ilmu Pengetahuan*. Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur’an disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur’an. (Bandung: Mizan Pustaka, 2010), h. 504

<sup>199</sup> Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Mujamma’ al-Malik Fahd Li Thiba’at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 103

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta selalu meminta pertolongan Allah dalam menghadapi permasalahan (Fathuddin, 2008).

Surah Hud ayat 123:

وَلِلَّهِ غَيْبُ السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ وَإِلَيْهِ يُرْجَعُ الْأَمْرُ كُلُّهُ فَاعْبُدْهُ وَتَوَكَّلْ عَلَيْهِ وَمَا رَبُّكَ بِغَفِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ ١٢٣

“Dan kepunyaan Allah-lah apa yang ghaib di langit dan di bumi dan kepada-Nya-lah dikembalikan urusan-urusan semuanya, Maka sembahlah Dia, dan bertawakkallah kepada-Nya. dan sekali-kali Tuhanmu tidak lalai dari apa yang kamu kerjakan.”

j) Syukur

Kata syukur diambil dari kata **يشكر - يشكر - شكرا** yang berarti berterima kasih kepada-Nya.<sup>200</sup> Menurut bahasa adalah suatu sifat yang penuh kebaikan dan rasa menghormati serta mengagungkan atas segala nikmat-Nya, baik diekspresikan dengan lisan, dimantapkan dengan hati maupun dilaksanakan melalui perbuatan.<sup>201</sup>

Ada tiga ayat yang dikemukakan tentang pengertian syukur ini, yaitu sebagai berikut:

(1) Surah al-Furqan ayat 62, yaitu:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنۢ أَرَادَ أَنۢ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا ٦٢

“Dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang silih berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau orang yang ingin bersyukur.”

Ayat ini ditafsirkan oleh al-Maragi sebagai berikut bahwa Allah telah menjadikan malam dan siang silih berganti, agar hal itu dijadikan pelajaran bagi orang yang hendak mengamil pelajaran dari pergantian

<sup>200</sup> Ahmad Warson al-Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab – Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progesif, 1984), h. 785-786

<sup>201</sup> Basri Iba Asghari, *Solusi Alquran – Problematika Sosial, Politik, dan Budaya*, (Jakarta: Rinekea Cipta, 1994), Cet. I, h. 68.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keduanya, dan berpikir tentang ciptaan-Nya, serta mensyukuri nikmat tuhan-Nya untuk memperoleh buah dari keduanya. Sebab, jika dia hanya memusatkan kehidupan akhirat maka dia akan kehilangan waktu untuk melakukan-Nya.<sup>202</sup>

Dengan demikian diketahui bahwa ayat yang berkenaan dengan pengertian syukur dalam ayat tersebut pada dasarnya adalah lafal yang berbunyi **اراد شكورا**. Jadi arti syukur menurut al-Maragi adalah mensyukuri nikmat Tuhan-Nya dan berpikir tentang ciptaan-Nya dengan mengingat limpahan karunia-Nya.<sup>203</sup>

Hal senada dikemukakan Ibn Katsir bahwa syukur adalah bersyukur dengan mengingat-Nya.<sup>204</sup> Dan penafsiran senada dikemukakan Jalal al-Din Muhammad Ibn Ahmad al-Mahalliy dan Jalal al-Din Abd Rahman Abi Bakr al-Suyuty dengan menambahkan bahwa syukur adalah bersyukur atas segala nikmat *Rabb* yang telah dilimpahkan-Nya pada waktu itu.<sup>205</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa syukur adalah bersyukur atas segala nikmat Tuhan-Nya dengan mengingat dan berpikir tentang ciptaan-Nya.

- (2) Surah Saba' ayat 13 yaitu:

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَّحْرِبٍ وَتَمَثِيلٍ وَجَفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَّاسِيَتٍ أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٍ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ ١٣

<sup>202</sup> Ahmad Mustafa al-Maragi, *Tafsir al-Maraghi*, (Beirut: Dar al-Firk, t.th), Jilid VII, h. 28.

<sup>203</sup> *Ibid.*

<sup>204</sup> Abu al-Fida Ismail Ibn Katsir al-Quraisy al-Dimasyqi, *Tafsir Alquran al-Azim*, (Kairo: Dar al-Hadis, 1414 H/1993 M), Jilid III, h. 313

<sup>205</sup> Jalal al-Din Muhammad Ibn Ahmad al-Mahalliy dan Jalal al-Din Abd al-Rahman Ibn Abi Bakr al-Suyuty, *Tafsir Alquran al-Azim*, (Libanon: Dar al-Fikr, 1991), h. 266.

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakiNya dari gedung-gedung yang Tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah Hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). dan sedikit sekali dari hamba-hambaKu yang berterima kasih.”<sup>206</sup>

Syukur itu bisa berupa perbuatan begitu pula bisa berupa perkataan dan bisa pula berupa niat, sebagaimana dikatakan:

أحدكم النعماء مني ثلاث يدي زلساني و الهير المحييا.

Kemudian Dia menyebutkan tentang sebab mereka diperintahkan bersyukur yaitu dikarenakan sedikit dari hamba-hamba-Nya yang patuh sebagai rasa syukur atas nikmat Allah SWT dengan menggunakan nikmat tersebut sesuai kehendak-Nya.

Penafsiran yang senada dikemukakan oleh jalal al-Din Muhammad Ibn Ahmad al-Mahalliy dan Jalal al-Din Abd al-Rahman Ibn Abi Bkar al-Suyutiy dengan menambahkan bahwa rasa syukurnya itu dilakukan dengan taat menjalankan perintah-Nya.<sup>207</sup> Penafsiran yang senada dikemukakan oleh Jalal al-Din Muhammad Ibn Ahmad al-Mahalliy dan Jalal al-Din Abd al-Rahman Ibn Abi Bakr al-Suyutiy dengan menambahkan bahwa rasa syukurnya itu dilakukan dengan taat menjalankan perintah-Nya.<sup>208</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa syukur adalah berterima kasih dengan bersyukur atas segala nikmat yang dilimpahkan-

<sup>206</sup> Ayat ini tergolong surah Makkiyah yang tidak ditemukan *asbab al-Nuzul*, ayat ini menjelaskan bahwa Allah menyebut-nyebut apa yang pernah Dia anugerahkan kepada Sulaiman as,. Yaitu mereka melaksanakan perintah Sulaiman as untuk membuat istana-istana yang megah dan patung-patung yang beragam tembaga, kaca dan pualam. Juga piring-piring besar yang cukup untuk sepuluh orang dan tetap pada tempatnya, tidak berpindah tempat. Allah berkata kepada mereka “agar mensyukuri-Nya atas segala nikmat yang telah Dia limpahkan kepada kalian” Ahmad Mustafa al-Maragi, *Op.cit*, Jilid VII, h. 67.

<sup>207</sup> Jalal al-Din Muhammad Ibn Katsir al-Quraisy al-Dimasyqi, *op.cit*, h. 507.

<sup>208</sup> Jalal al-Din Muhammad Ibn Ahma al-Mahalliy dan Jalal al-Din Abd al-Rahman Ibn Abi Bakr al-Suyutiy, *Op.cit*, h. 309.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nya dengan rasa syukur dalam bentuk pengakuan, keyakinan dan perbuatan.

- (3) Surah al-Insan ayat 9, yaitu:

إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكْرًا ٩

“Sesungguhnya Kami memberi makanan kepadamu hanyalah untuk mengharapkan keridhaan Allah, Kami tidak menghendaki Balasan dari kamu dan tidak pula (ucapan) terima kasih.”

Ayat ini tergolong Madaniyah dan tidak ditemukan sebab turunnya (*asbab al-nuzul*), ayat ini menjelaskan bahwa Allah tidak meminta dan mengharapkan dari kalian balasan dan lain-lainnya yang mengurangi pahala, kemudian Allah memperkuat dan menjelaskan lagi bahwa Dia tidak mengharapkan balasan dari Hamba-Nya, dan tidak pula meminta agar kalian berterimakasih kepada-Ku,<sup>209</sup> Menurut al-Maragi arti kata syukur di atas adalah berterimakasih kepada Allah SWT. Sementara Ibn Katsir mendefinisikan syukur itu adalah ucapan terima kasih.<sup>210</sup>

Hal senada dikemukakan oleh Jalal al-Din Muhammad Ibn Ahmad al-Mahalliy dan Jalal al-Din ‘Abd ar-Rahman Abi Bakr al-Suyutiy, syukur adalah berterimakasih kepada Allah SWT atas segala nikmat-Nya. Apakah mereka benar-benar mengucapkan hal yang demikian ataukah hal itu telah diketahui oleh Allah SWT, kemudian Dia memuji kalian, sesungguhnya dengan masalah ini ada dua pendapat.<sup>211</sup>

<sup>209</sup> Ahmad Mustafa al-Maragi, *Op.cit*, Jilid 4, h. 455.

<sup>210</sup> Abu al-Fida ismail Ibn Katsir al-Gurasyi al-Dimasyqi, *Op.cit*, jilid IV, h. 455

<sup>211</sup> Jalal al-Din Muhammad Ibn Ahmad al-Mahalliy dan Jalal al-Din ‘Abd al-Rahman Abi Bakr al-Suyutiy, *Op.cit*, h. 423.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penafsiran mufasir di atas maka dapat disimpulkan bahwa syukur adalah berterimakasih kepada Allah SWT atas segala nikmat-Nya.

Surah al-Zumar ayat 7:

إِنْ تَكْفُرُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنْكُمْ وَلَا يَبْرِضَ لِعِبَادِهِ الْكَافِرُونَ وَإِنْ تَشْكُرُوا يَرْضَهُ لَكُمْ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ ٧

“Jika kamu kafir Maka Sesungguhnya Allah tidak memerlukan (iman) mu,<sup>212</sup> dan Dia tidak meridhai kekafiran bagi hamba-Nya; dan jika kamu bersyukur, niscaya Dia meridhai bagimu kesyukuranmu itu; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain.<sup>213</sup> kemudian kepada Tuhanmulah kembalimu lalu Dia memberitakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. Sesungguhnya Dia Maha mengetahui apa yang tersimpan dalam (dada) mu.”

Surah al-Ahzab ayat 9:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ جَاءَتْكُمْ جُنُودٌ فَأَرْسَلْنَا عَلَيْهِمْ رِيحًا وَجُنُودًا لَّمْ تَرَوْهَا وَكَانَ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرًا ٩

“Hai orang-orang yang beriman, ingatlah akan nikmat Allah (yang telah dikurniakan) kepadamu ketika datang kepadamu tentara-tentara, lalu Kami kirimkan kepada mereka angin topan dan tentara yang tidak dapat kamu melihatnya.<sup>214</sup> dan adalah Allah Maha melihat akan apa yang kamu kerjakan.”

Surah Saba’ ayat 13:

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَّحْرِبٍ وَتَمَثِيلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَّاسِيَتٍ ءَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ ١٣

<sup>212</sup> Maksudnya: manusia beriman atau tidak hal itu tidak merugikan Tuhan sedikitpun. *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Mujamma’ al-Malik Fahd Li Thiba’at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 746

<sup>213</sup> Maksudnya: masing-masing memikul dosanya sendiri-sendiri. *Ibid*.

<sup>214</sup> Ayat ini menerangkan kisah Ahzab Yaitu golongan-golongan yang dihancurkan pada peperangan Khandaq karena menentang Allah dan Rasul-Nya. yang dimaksud dengan tentara yang tidak dapat kamu Lihat adalah Para Malaikat yang sengaja didatangkan Tuhan untuk menghancurkan musuh-musuh Allah itu. *Al-‘Alim: Al-Qur’an dan Terjemahannya Edisi Ilmu Pengetahuan*. Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur’an disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur’an. (Bandung: Mizan Pustaka, 2010), h. 420

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakiNya dari gedung-gedung yang Tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah Hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). dan sedikit sekali dari hamba-hambaKu yang berterima kasih.”

#### k) Taqwa

Taqwa berasal dari kata **يقى - وقى** yang berarti takut, menjaga, memelihara dan melindungi. Maka taqwa dapat diartikan sebagai sikap memelihara keimanan yang diwujudkan dalam pengalaman ajaran agama islam. Taqwa secara bahasa berarti penjagaan/ perlindungan yang membentengi manusia dari hal-hal yang menakutkan dan mengkhawatirkan. Oleh karena itu, orang yang bertaqwa adalah orang yang takut kepada Allah berdasarkan kesadaran dengan mengerjakan perintah-Nya dan tidak melanggar larangan-Nya kerana takut terjermus ke dalam perbuatan dosa.

Umar bin Abdul Aziz rahimahullah juga menegaskan bahwa “ketakwaan bukanlah menyibukkan diri dengan perkara yang sunnah namun melalaikan yang wajib”. Beliau rahimahullah berkata, “Ketakwaan kepada Allah bukan sekedar dengan berpuasa di siang hari, sholat malam, dan menggabungkan antara keduanya. Akan tetapi hakikat ketakwaan kepada Allah adalah meninggalkan segala yang diharamkan Allah dan melaksanakan segala yang diwajibkan Allah. Barang siapa yang setelah menunaikan hal itu dikaruni amal kebaikan maka itu adalah kebaikan di atas kebaikan.

Seorang yang bertaqwa (*muttaqin*) adalah seorang yang menghambakan dirinya kepada Allah SWT dan selalu menjaga hubungan dengannya setiap saat sehingga kita dapat menghindari dari kejahatan dan kemunkaran serta membuatnya konsisten terhadap aturan-aturan Allah. Memelihara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan dengan Allah dimulai dengan melaksanakan ibadah secara sungguh-sungguh dan ikhlas seperti mendirikan shalat dengan khushyuk sehingga dapat memberikan warna dalam kehidupan kita, melaksanakan puasa dengan ikhlas dapat melahirkan kesabaran dan pengendalian diri, menunaikan zakat dapat mendatangkan sikap peduli dan menjauhkan kita dari ketamakan. Dan hati yang dapat mendatangkan sikap persamaan, menjauhkan dari takabur dan mendekatkan diri kepada Allah SWT. Segala perintah-perintah Allah tersebut ditetapkan-Nya bukan untuk kepentingan Allah sendiri melainkan merupakan untuk keselamatan manusia.

Ketaqwaan kepada Allah dapat dilakukan dengan cara beriman kepada Allah menurut cara-cara yang diajarkan-Nya melalui wahyu yang sengaja diturunkan-Nya untuk menjadi petunjuk dan pedoman hidup manusia, seperti yang terdapat dalam surat Ali-Imran ayat 138 :

هَذَا بَيَانٌ لِلنَّاسِ وَهُدًى وَمَوْعِظَةٌ لِّلْمُتَّقِينَ ١٣٨

“(Al Quran) ini adalah penerangan bagi seluruh manusia, dan petunjuk serta pelajaran bagi orang-orang yang bertakwa.”

Hubungan dengan Allah menjadi dasar bagi hubungan sesama manusia. Hubungan antara manusia ini dapat dibina dan dipelihara antara lain dengan mengembangkan cara dan gaya hidupnya yang selaras dengan nilai dan norma agama, selain itu sikap taqwa juga tercermin dalam bentuk kesediaan untuk menolong orang lain, melindungi yang lemah dan keberpihakan pada kebenaran dan keadilan. Oleh karena itu orang yang bertaqwa akan menjadi motor penggerak, gotong royong dan kerja sama dalam segala bentuk kebaikan dan kebijakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Surat al-Baqarah ayat 177:

﴿أَلَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ  
وَأَبْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا  
عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ  
الْمُتَّقُونَ ۝ ١٧٧﴾

“Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.”

Surah al-Nahl ayat 30-32:

﴿وَقِيلَ لِلَّذِينَ اتَّقَوْا مَاذَا أَنْزَلَ رَبُّكُمْ قَالُوا خَيْرٌ لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَلَدَارُ  
الْآخِرَةِ خَيْرٌ وَلَنِعْمَ دَارُ الْمُتَّقِينَ ۝ ٣٠ جَنَّاتٌ عِدْنُ يَدْخُلُونَهَا يُجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ لَهُمْ فِيهَا  
مَا يَشَاءُونَ كَذَلِكَ يَجْزِي اللَّهُ الْمُتَّقِينَ ۝ ٣١ الَّذِينَ تَتَوَفَّاهُمُ الْمَلَائِكَةُ طَيِّبِينَ يَقُولُونَ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ  
ادْخُلُوا الْجَنَّةَ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ٣٢﴾

“Dan dikatakan kepada orang-orang yang bertakwa: "Apakah yang telah diturunkan oleh Tuhanmu?" mereka menjawab: "(Allah telah menurunkan) kebaikan". orang-orang yang berbuat baik di dunia ini mendapat (pembalasan) yang baik. dan Sesungguhnya kampung akhirat adalah lebih baik dan Itulah Sebaik-baik tempat bagi orang yang bertakwa. (Yaitu) syurga 'Adn yang mereka masuk ke dalamnya, mengalir di bawahnya sungai-sungai, di dalam surga itu mereka mendapat segala apa yang mereka kehendaki. Demikianlah Allah memberi Balasan kepada orang-orang yang bertakwa. (Yaitu) orang-orang yang diwafatkan dalam Keadaan baik<sup>215</sup> oleh Para Malaikat dengan mengatakan (kepada mereka): "Salaamun'alaikum, masuklah kamu ke dalam syurga itu disebabkan apa yang telah kamu kerjakan".

Surah Ali Imran ayat 120:

<sup>215</sup> Maksudnya: wafat dalam Keadaan suci dari kekafiran dan kemaksiatan atau dapat juga berarti mereka mati dalam Keadaan senang karena ada berita gembira dari Malaikat bahwa mereka akan masuk syurga. *Al-'Alim: Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Ilmu Pengetahuan*. Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur'an disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur'an. (Bandung: Mizan Pustaka, 2010), h. 271.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

إِنْ تَمَسَّكُمْ حَسَنَةٌ تَسُوهُمْ وَإِنْ تُصِبْكُمْ سَيِّئَةٌ يَفْرَحُوا بِهَا وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا لَا يَضُرُّكُمْ كَيْدُهُمْ شَيْئًا إِنَّ اللَّهَ بِمَا يَعْمَلُونَ مُحِيطٌ ١٢٠

“Jika kamu memperoleh kebaikan, niscaya mereka bersedih hati, tetapi jika kamu mendapat bencana, mereka bergembira karenanya. jika kamu bersabar dan bertakwa, niscaya tipu daya mereka sedikitpun tidak mendatangkan kemudharatan kepadamu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala apa yang mereka kerjakan.”

Surah al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ٨

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Surah al-Syu'ara ayat 110-112:

فَآتَوْهُا اللَّهَ وَأَطِيعُونَ ١١٠ ﴿١١١﴾ قَالُوا أَنْتُمْ لَكُمْ وَاتَّبَعَكَ الْأَرْذَلُونَ ١١١ قَالَ وَمَا عَلَّمِي بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ١١٢

“Maka bertakwalah kepada Allah dan taatlah kepadaku". Mereka berkata: "Apakah Kami akan beriman kepadamu, Padahal yang mengikuti kamu ialah orang-orang yang hina?". Nuh menjawab: "Bagaimana aku mengetahui apa yang telah mereka kerjakan?"

Surah al-Hasyar ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْتَرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1) Ikhlas

Ikhlas adalah salah satu hal yang bisa menyebabkan suatu amalan ibadah kita diterima Allah Ta'ala. Yang dimaksud dengan pengertian ikhlas adalah memurnikan ibadah atau amal shalih hanya untuk Allah dengan mengharap pahala dari Nya semata. Jadi dalam beramal kita hanya mengharap balasan dari Allah, tidak dari manusia atau makhluk-makhluk yang lain.

Imam Ibnul Qayyim menjelaskan arti ikhlas yaitu mengesakan Allah di dalam tujuan atau keinginan ketika melakukan ketaatan, beliau juga menjelaskan bahwa makna ikhlas adalah memurnikan amalan dari segala yang mengotorinya. Inilah bentuk pengamalan dari firman Allah dalam surat Al-Fatihah ayat 5:

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ٥

“Hanya Engkaulah yang Kami sembah,<sup>216</sup> dan hanya kepada Engkaulah Kami meminta pertolongan.”<sup>217</sup>

Surah al-An'am ayat 162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ١٦٢ لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ١٦٣

“Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagiNya; dan demikian Itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)".

Seorang guru harus memiliki sifat ikhlas dalam mendidik peserta didik.

Menurut ustad Jefri Al Bukhori, Ikhlas adalah melakukan amalan-amalan

<sup>216</sup> *ibudu* diambil dari kata 'ibaadat: kepatuhan dan ketundukkan yang ditimbulkan oleh perasaan terhadap kebesaran Allah, sebagai Tuhan yang disembah, karena berkeyakinan bahwa Allah mempunyai kekuasaan yang mutlak terhadapnya. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Mujamma' al-Malik Fahd Li Thiba'at al-Mushhaf al-Syarif, 1418 H.), h. 6.

<sup>217</sup> *Nasta'inu* (minta pertolongan), terambil dari kata isti'aanah: mengharapkan bantuan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak sanggup dikerjakan dengan tenaga sendiri. *Ibid*.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semata-mata mencari keridaan Allah SWT. Amalan-amalan tersebut tanpa dicampuri dengan keinginan dunia, keuntungan, pangkat, harta, kemasyhuran, kedudukan tinggi, meminta pujian, menuruti hawa nafsu, dan lainnya. Bila seorang guru ikhlas dalam menyampaikan materi yang diajarkan maka pembelajaran akan lebih bisa terserap, karena guru yang ikhlas hanya mengharapkan ridho dari Allah SWT akan selalu berupaya membuat atau mencari model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada dalam diri peserta didik, sehingga pembelajaran yang di sampaikan terkesan lebih bermakna dan lebih menarik. Pendidik bisa memposisikan dirinya sebagai motivator yang handal dengan niat yang baik, sebagai fasilitator yang merancang pembelajaran dengan sempurna. Pandangan orang yang ikhlas akan lebih tertuju kepada apa sesuatu yang terbaik yang dapat ia berikan kepada peserta didik agar peserta didik dapat menerima pemberiannya dengan senang.

Sedangkan guru yang ikhlas dalam kegiatan pembelajaran akan nampak dari sikapnya yang selalu mengajar dengan penuh semangat, guru tersebut akan mengayomi semua siswanya, akan sabar mengantarkan siswa-siswinya menuju cita-citanya, guru yang ikhlas bekerja atas panggilan jiwanya bukan karena imbalan sebab imbalan itu adalah hal yang wajar guru terima namun hal itu bukan menjadi motivasi utamanya, guru yang ikhlas itu akan terlihat dari sikapnya yang tidak mengharapkan pujian dari siapapun, guru yang ikhlas terlihat dari sikapnya yang selalu gembira karena dia benar-benar menikmati pekerjaannya, dan guru yang ikhlas tersebut akan gembira apabila siswa-siswi asuhannya mencapai kesuksesan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keikhlasan seorang guru adalah salah satu kunci keberhasilan pendidikan murid-muridnya. Ilmu yang disampaikan dari keikhlasan hati seorang guru, maka ilmu itu akan tertanam kuat di relung hati para muridnya. Namun jika ilmu yang disampaikan hanya sebatas kata-kata tanpa keikhlasan hati, mustahil ilmu itu akan merasuk ke dalam diri para muridnya.

Menjadi guru merupakan investasi penting yang ganjarannya sangat besar, bahkan termasuk salah satu ibadah yang pahalanya langgeng diterima oleh guru sampai setelah berakhirnya kehidupan Rasulullah SAW bersabda:

إِذَا مَاتَ الْإِنْسَانُ انْقَطَعَ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثٍ: صَدَقَةٌ جَارِيَةٍ، وَعِلْمٌ يُنْتَفَعُ بِهِ، وَوَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ

“Apabila manusia telah meninggal, maka terputuslah (pahala) amalnya kecuali dari tiga hal: shadaqah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak shaleh yang mendo’akannya”. (HR.at-Tirmidzi dan an-Nasa’i)

Seorang guru yang dengan ikhlas mengajarkan ilmunya, lantas ilmu yang dia ajarkan bermanfaat buat orang lain. Maka dia akan mendapatkan pahala tiada henti walaupun dirinya sudah tidak lagi hidup di dunia ini. Begitulah balasan Allah terhadap orang yang mengajarkan ilmu dengan ikhlas. Namun kalau dilaksanakan tanpa keikhlasan maka ia akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Dalam sebuah hadits diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa:

انما الاعمال بالنيات

“Sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan.”

Dalam salah satu riwayat, Rasulullah Saw bersabda: “Binasalah orang-orang Islam kecuali mereka yang berilmu. Maka binasalah golongan berilmu, kecuali mereka yang beramal dengan ilmu mereka. Dan binasalah golongan yang beramal dengan ilmu mereka kecuali mereka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ikhlas. Sesungguhnya golongan yang ikhlas ini juga masih dalam keadaan bahaya yang amat besar ...”.

Surah al-Baqarah ayat 139:

قُلْ أَتَحَاجُّونَنَا فِي اللَّهِ وَهُوَ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ وَلَنَا أَعْمَلُنَا وَلَكُمْ أَعْمَلُكُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُخْلِصُونَ ۝ ١٣٩

“Katakanlah: "Apakah kamu memperdebatkan dengan Kami tentang Allah, Padahal Dia adalah Tuhan Kami dan Tuhan kamu; bagi Kami amalan Kami, dan bagi kamu amalan kamu dan hanya kepada-Nya Kami mengikhlaskan hati”.

m) Mawaddah

Surah Maryam ayat 96:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا ۝ ٩٦

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, kelak Allah yang Maha Pemurah<sup>218</sup> akan menanamkan dalam (hati) mereka rasa kasih sayang.

Bagi seorang guru dapat mendasari pekerjaannya yang mulia ini dengan nilai

Islam yaitu: (1) dalam perencanaan pembelajaran dilakukan dengan keyakinan (*tawhid*) dan ‘*azam*; (2) dalam melaksanakan pembelajaran dilakukan dengan mujahadah, ihsan, amanah, ikhlas, shabar dan istiqamah; (3) dalam melaksanakan hubungan interpersonal dengan peserta didik dan dengan orang tua murid dilakukan dengan ikhlas dan shabar; (4) dalam evaluasi dan penilaian dilakukan dengan ‘adil, shabar dan tawakkal; dan (5) dalam melaksanakan program pengayaan dan remedial dengan ikhlash, shabar dan istiqamah.

Berdasarkan uraian diatas disintesisikan bahwa kinerja Islami adalah perilaku dengan nilai dan spirit keislaman yang ditransformasikan dalam bentuk tindakan-

<sup>218</sup>Dalam surat Maryam ini nama Allah Ar Rahmaan banyak disebut, untuk memberi pengertian bahwa, Allah memberi ampun tanpa perantara. *Al-'Alim: Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Ilmu Pengetahuan*. Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur'an disempurnakan oleh Lajnah Pentashih Mushaf al-Qur'an. (Bandung: Mizan Pustaka, 2010), h. 313



tindakan yang berorientasi pada pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran dan pencapaian hasil pembelajaran, berdasarkan kemampuan dan kompetensi, pada dimensi; menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hubungan interpersonal, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan program pengayaan, dan melaksanakan program remedial. Adapun indikator-indikatornya: (1) bersikap *amanah* dan *mujahadah* dalam mencapai target kurikulum, (2) bersikap *ridhodan tawakkal* untuk melibatkan diri dalam kegiatan sekolah, (3) *istiqamah* dalam menggunakan model pembelajaran yang efektif, (4) bersifat '*adil* untuk mengefektifkan penggunaan sumber belajar, (5) bersifat '*afwu, shabar* dan *ihsan* untuk mengefektifkan pengelolaan kelas, (6) bersifat *syukur* dan *ikhlas* dalam menjalin hubungan interpersonal dengan murid.

## 2. Self-efficacy

*Self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura.<sup>219</sup> *Self-efficacy* merupakan inti dari teori *social cognitive* yang menekankan peran belajar *observasional*, pengalaman sosial dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. *Self-efficacy* juga merupakan bagian dari konsep diri yang mengandung

<sup>219</sup>Albert Bandura lahir pada tanggal 4 Desember 1925, di kota kecil Mundare bagian selatan Alberta, Kanada. Dia belajar di sekolah dasar dan sekolah menengah yang sederhana, dengan nilai rata-rata yang sangat memuaskan. Setelah selesai SMA, dia bekerja pada perusahaan penggalian jalan raya Alaska Highway di Yukon. Dia menerima gelar Sarjana Muda di bidang Psikologi dari University of British Columbia tahun 1949. Kemudian dia masuk University of Iowa, tempat di mana dia meraih gelar Ph.D tahun 1952. Baru setelah itu dia menjadi sangat berpengaruh dalam tradisi behavioris dan teori pembelajaran. Waktu dia di Iowa, dia bertemu dengan Virginia Varns, seorang instruktur sekolah perawat. Mereka kemudian menikah dan dikaruniai dua orang puteri. Setelah lulus, dia meneruskan pendidikannya ke tingkat Post-Doktoral di Wichita Guidance Center di Wichita, Kansas. Tahun 1953, dia mulai mengajar di Stanford University. Di sini, dia kemudian bekerja sama dengan salah seorang anak didiknya, Richard Walters. Buku pertama hasil kerja sama mereka berjudul *Adolescent Aggression* terbit tahun 1959. Sayangnya, Walters mati muda karena kecelakaan sepeda motor. Bandura menjadi presiden APA tahun 1973, dan menerima APA Award atas jasa-jasanya dalam *Distinguished Scientific Contributions* tahun 1980. Bandura meneliti beberapa kasus, salah satunya ialah kenakalan remaja.

keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghadapi pekerjaan dan untuk memenuhi penyelesaian tugas yang diselesaikan secara efektif.

a. Pengertian *self-efficacy*

Menurut Bandura sebagaimana yang dikutip oleh Santrock mengemukakan, bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan memproduksi hasil yang positif.<sup>220</sup> Dalam hal ini *self-efficacy* merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi prestasi seseorang. Robbins memberi istilah *self-efficacy* sebagai keefektifan diri, yang dimaknai sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu<sup>221</sup>. Lebih lanjut dikatakan oleh Robbins, keefektifan diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Dalam hal ini makin tinggi keefektifan diri seseorang, makin besar pula kecerdasan emosional diri seseorang terhadap kemampuan untuk berhasil dalam tugas tertentu. Sebaliknya keefektifan diri yang rendah lebih besar kemungkinan untuk mengurangi upaya atau sama sekali menyerah.

Colquitt mengemukakan “*Self-efficacy the belief that a person has the capabilities needed to the behaviors required on some task success*”.<sup>222</sup> Keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Dari pernyataan yang dikemukakan dijelaskan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas dengan sukses tergantung pada keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisir dan menerapkan

<sup>220</sup> Jon W. Santrock, *Psikologi Pendidikan*, Terjemahan Tri Wibowo B.S. ( Jakarta:Kencana, 2007), h. 523.

<sup>221</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Benyamin dkk. (Bandung: PT IntanSejati, 2006), h. 209.

<sup>222</sup> Colquitt, Jason A. Lepine Jeffry A, Wesson Michael J, *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 180

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

indakan yang perlukan untuk mencapai suatu keberhasilan yang spesifik yang sesuai dengan kemampuannya.

Selanjutnya Eggen dan Kauchak mendefinisikan, “*self-efficacy* *abelief about one’s own capability to ornanized and complete a caourse of action required to accomplish a specific type of task*”.<sup>223</sup> *Self-efficacy* merupakan suatu keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan yang spesifik untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keyakinan diri yang dimiliki seseorang bahwa mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik dapat membantunya mencapai keberhasilan dan kesuksesan. Inilah yang disebut dengan individu dengan *self-efficacy* yang tinggi. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan merasa bahwa mereka kurang berbakat dan kurang mampu melakukan pekerjaan yang dianggapnya sulit.

Dapat dikatakan bahwa jika seseorang meyakini akan kemampuan yang dimilikinya, maka akan menimbulkan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan berhasil. Dan dalam situasi sulit individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha dan berjuang lebih kuat. Sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mudah menyerah dan menganggap dirinya kurang berpotensi melakukan tugas tersebut.

Maurer, Weiss, dan Barbeite dalam George dan Jones, mengatakan, “*self-efficacy is a person’s belief about his or her ability to perform a particular behavior successfuly in the learning process*”.<sup>224</sup> *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan perilaku tertentu dengan sukses dalam proses pembelajaran. Definisi ini pada dasarnya sedikit berbeda dengan definisi yang

<sup>223</sup>Paul Eggen dan Kauchak, *Educational Psychology*, (New York; Merrill Prentince- Hall, 2004), h.

<sup>224</sup>George and Jones, *Op.cit.*, h. 156.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikemukakan oleh Bandura, yang lebih fokus pada usaha penyelesaian suatu pekerjaan.

*Self-efficacy* muncul secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan fisik yang rumit. Pengalaman masa kanak-kanak memiliki suatu dampak yang kuat pada *self-efficacy* seseorang.

Selanjutnya Begley yang dikutip Lussier mendefinisikan bahwa “*self-efficacy is your belief in your capability to perform in a spesific situation. self-efficacy affects your effort, oersistence, expressed interest, and the difficulty of goals you select*”.<sup>225</sup> *Self-efficacy* adalah keyakinan anda dalam kemampuan anda untuk melakukan dalam situasi yang spesifik. Cukup mempengaruhi keberhasilan usaha Anda, ketekunan, menyatakan minat, dan kesulitan tujuan anda memilih.

Kajian tentang *self-efficacy* adalah dimaksudkan untuk menelaah tingkat keyakinan guru tentang kemampuannya terutama dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepadanya. Guru sebagai tenaga pendidik di sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sekolah.

Bandura mengemukakan sebagaimana yang dikutip oleh Ziegler, “*The concept of self-efficacy relates to judgements people meke concerning their ability to execute behaviors relevant to a specific task or situation*”.<sup>226</sup> Konsep *self-efficacy* berhubungan dengan penetapan orang mengenai kemampuan diri untuk bertindak laku dan bertindak sesuai dengan tugas dan kondisi tertentu. Demikian halnya dengan kesuksesan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dipengaruhi oleh

<sup>225</sup> Lussier, *Op.cit.* h. 83

<sup>226</sup> Helle, Larry A. Ziegler, Daniel J, *Personality, Theories* (New York: McGraw-Hill, Inc, 1992), h.

persepsi kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bagi guru yang mempersepsikan kemampuan dirinya tinggi pada umumnya dia akan mencapai kesuksesan atau keberhasilan dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang sukar dan kompleks. Sebaliknya bagi guru yang memiliki persepsi kemampuan diri rendah kemungkinan kesuksesan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menantang juga rendah.

Menurut Baron sesuai dengan *Goal-Setting Theory* mengatakan bahwa *self-efficacy* memegang peranan penting dalam keyakinan individu tentang kemampuan untuk berkinerja pada level tertentu, jika orang telah menyimpulkan bahwa tidak ada yang mereka kerjakan, mereka kurang memiliki kemampuan untuk mencapai suatu tujuan, kemudian usaha dan penampilan atau kinerja menjadi menurun. Sebaliknya bila orang menyimpulkan, bahwa mereka dapat mencapai tujuan, motivasi, dan kinerja akan meningkat atau dapat dipacu<sup>227</sup>. Jika hal tersebut dikaitkan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, maka kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut sangat bergantung pada persepsi tentang kemampuan diri yang dimilikinya, pengalaman hidupnya, dan pengetahuan yang dimilikinya.

Menurut Kreitner “*self-efficacy is a person belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task, (Self-efficacy is belief in one’s ability to do task)*”.<sup>228</sup> *Self-efficacy* merupakan keyakinan diri untuk berkembang dan keberhasilan seseorang dalam tugas khusus, serta percaya untuk dapat melakukan pekerjaan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan dapat dipahami bahwa

<sup>227</sup> Baron, Robert A. *Psychology* (Boston: Allyn and Bacon, 1998 ), h. 672.

<sup>228</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organization Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007) h. 114

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang untuk bisa berkembang dan berhasil dalam menyelesaikan tugas khusus tertentu sangat bergantung pada keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

#### b. Sumber *self-efficacy*

Luthans menjelaskan bahwa sumber *self-efficacy* meliputi: (1) pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja. Dalam hal ini sumber yang paling kuat dalam membentuk keyakinan efikasi karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan, (2) pengalaman pribadi dan pemodelan, (3) persuasi sosial, dan (4) peningkatan fisik dan psikologis.<sup>229</sup> *Self-efficacy* melibatkan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut Kreitner, Robert sumber-sumber *self-efficacy* meliputi: (1) pengalaman sebelumnya, (2) model perilaku, (3) persuasi dari orang lain, dan penilaian keadaan fisik dan emosi seseorang.<sup>230</sup> Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat melakukan tindakan yang konstruktif dan berorientasi pada tujuan yang diinginkan. Sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dapat mendorong aktivitas dan emosi yang pasif dan mengarah ke ketidakmampuan menyelesaikan tugas.

Menurut kepentingannya, sumber utama *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

- 1) *Pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja*. Inilah yang paling kuat dalam membentuk keyakinan efikasi karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan, tetapi pencapaian kinerja tidak berarti sama dengan *self-efficacy*.
- 2) *Pengalaman pribadi atau pemodelan*. Seperti halnya individu yang tidak perlu mengalami secara langsung perilaku personal yang memperkuat pembelajaran

341. <sup>229</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Vivin A Yuwono dkk. (Yogyakarta: Andi, 2007), h.

<sup>230</sup> Kreitner, *Op.cit*, h. 195



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(mereka belajar sendiri dengan mengamati dan melihat orang lain yang relevan), hal yang sama juga terjadi pada pencapaian efikasi. Semakin mirip modelnya (misalnya, aspek-aspek demografi seperti umur, jenis kelamin, karakteristik fisik, pendidikan, dan status serta pengalaman) dan semakin relevan tugas yang dilakukan, semakin besar pengaruh pada proses efikasi pengamat.

*Persuasi sosial.* Persuasi sosial dapat dipilih dan diproses untuk membentuk efikasi dengan memberikan informasi obyektif dan melakukan berbagai tindakan tindak lanjut untuk membentuk kesuksesan seseorang.

*Peningkatan fisik dan psikologis.* Orang sering mengandalkan perasaan mereka, secara fisik dan emosi, untuk menilai kapabilitas mereka. Jika ada hal-hal yang negatif (misalnya, orang yang telah dan atau tidak sehat secara fisik atau cemas/depresi dan atau merasa tertekan), maka hal tersebut akan sangat mengurangi efikasi. Jika individu berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut juga meningkatkan efikasi seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik dan atau psikologis yang baik.

Bandura, dalam George and Jones, mengidentifikasi empat sumber *self-efficacy*:

*Past performance is one of the most powerful sources of self-efficacy. Employees who have succeeded on job related activities in the past are likely to have higher self-efficacy for much activities than employees who have failed.* Kinerja masa lalu adalah salah satu sumber paling kuat *self-efficacy*. Karyawan yang telah berhasil pada pekerjaan dalam kegiatan-kegiatan terkait yang terakhir cenderung

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki *self-efficacy* lebih tinggi untuk aktivitas yang jauh dari karyawan yang telah gagal.

(3) *Vicarious experience or observation of others. Is another source of self-efficacy.*

*Seeing co-workers succeed at particular task may heighten the observer's self-efficacy.* Mengganti pengalaman atau pengamatan dari orang lain. Merupakan salah satu sumber *self-efficacy*. Melihat rekan kerja mengalami sukses di tugas tertentu dapat meningkatkan *self-efficacy* si pengamat.

(4) *Verbal persuasion. That is, trying to convince people that they have ability to learn and succeed at a particular task can give rise to self-efficacy.* Persuasi

Verbal. Yaitu, berusaha meyakinkan orang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk belajar dan berhasil pada tugas tertentu dapat menimbulkan rasa kompeten.

4) *An individual's reading of his or her internal physiological. A person who expects to fail at some task or to pounding or racing heart, feeling flushed, sweaty hands, headaches, and so on.* Seseorang membaca fisiologis internalnya. Seseorang yang mengharapkan gagal pada beberapa tugas atau jantung berdebar atau balap, merasa memerah, tangan berkeringat, sakit kepala, dan sebagainya.<sup>231</sup>

Tingkat *self-efficacy* ditentukan oleh pengalaman sebelumnya (kesuksesan dan kegagalan), pengalaman yang dialami oleh orang lain (dengan mengamati kesuksesan dan kegagalan orang lain), persuasi verbal (dari teman, kolega, saudara), dan keadaan emosi (kekhawatiran). Persepsi ini dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan kemungkinan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan sukses. *self-efficacy* mempengaruhi berbagai jenis aktivitas dan lingkungan yang dipilih oleh orang yang berpartisipasi, keterampilan

<sup>231</sup> George and Jones, *Op.cit*, h. 157

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ingin dipraktikkan dan dipelajari, banyak energi yang mau digunakan. Orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi cenderung melaksanakan aktivitas yang sering kali berhubungan dengan tugas dan persistensi usaha yang lebih lama, ini mengarah pada pengalaman penguasaan yang lebih banyak, yang dapat meningkatkan *self-efficacy* mereka. Orang yang mempunyai *self-efficacy* yang rendah cenderung mempunyai daya juang yang rendah, mereka mudah menyerah dan menampilkan sedikit penguasaan, yang pada gilirannya *self-efficacy* mereka rendah.

*Self-efficacy* berhubungan dengan persepsi diri, seberapa baik seseorang mempersepsikan dirinya dapat mengatasi situasi-situasi yang terjadi. Dengan demikian *self-efficacy* adalah persepsi tentang kemampuan diri sendiri oleh individu itu sendiri tentang sesuatu tugas yang akan dikerjakan. Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas akan banyak tergantung kepada konsep tentang kemampuan dan keyakinan dirinya dalam melaksanakan tugas tersebut. Jika seseorang guru mempersepsikan kemampuan dirinya tinggi, pada umumnya guru tersebut akan mengalami sukses dalam menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya jika seseorang mempersepsikan kemampuan dirinya rendah biasanya orang tersebut mengalami kegagalan.

#### c. Pembagian *self-efficacy*

*Self-efficacy* terdiri dari dua jenis yaitu: *pertama self-efficacy* tinggi, seseorang yang memiliki persepsi kemampuan diri tinggi pada umumnya mempunyai keinginan yang keras dan daya juang yang tinggi untuk menghadapi tantangan, harapan-harapan sukses yang besar, memperoleh hasil yang gemilang dari perjuangannya yang dapat menimbulkan harga diri. Martocchio mengatakan *self-efficacy* mengacu kepada ketetapan seseorang individu (*individual judgment*) menjadikan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber-sumber kognitif dan perlu mempelajari suatu tindakan langkah untuk mengatur kinerja pada masa yang akan datang dalam tugas yang spesifik.<sup>232</sup>

Dengan demikian, *self-efficacy* mempengaruhi motivasi seseorang untuk mengerjakan tugas tertentu. Makin tinggi *self-efficacy* maka makin besar motivasi dan kinerja. Orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi lebih termotivasi untuk mengatasitantangantantangan. Apabila keyakinan terhadap kemampuan diri demikian kuat maka semakin kuat perasaan seseorang terhadap kemampuan dirinya, maka akan semakin tinggi kecenderungan untuk melaksanakan tugas-tugas yang besar.

Kedua adalah *self-efficacy* rendah, Ziegler mengemukakan bahwa *low self-efficacy entailing expectation of failure, usually lead to, unsuccessful outcome and thus lowers self-esteem* (bahwa orang yang memiliki persepsi kemampuan diri rendah mendorong kepada kegagalan, biasanya mengarah kepada hasil yang mengecewakan karenanya dapat menimbulkan rasa harga diri rendah).<sup>233</sup> Cherrington menjelaskan bahwa orang yang mempunyai *self-efficacy* rendah, cenderung mempunyai daya yang rendah, mereka mudah menyerah dan menampilkan sedikit penguasaan yang pada gilirannya *self-efficacy* mereka rendah<sup>234</sup>. Demikian juga dalam kehidupan sosial seseorang yang mempunyai *self-efficacy* yang rendah dalam pengalaman sosial akan memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, bila dibandingkan dengan orang mempunyai *self-efficacy* tinggi.

<sup>232</sup> Martocchio, Joseph J. *Effects of Conceptions of Ability on Anxiety, Self-efficacy*, (Journal of Applied Psychology, 1994), h. 819.

<sup>233</sup> Ziegler, *Op. cit.*, h. 253

<sup>234</sup> Cherrington, *Op. cit.*, h. 80

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Urgensi *self-efficacy***

Kinicki dan Kreitner mengemukakan bahwa *self-efficacy* dan prestasi kerja merupakan suatu siklus. Lebih lanjut dikatakan oleh Kinicki bahwa *self-efficacy* merupakan siklus prestasi kerja yang dapat berputar ke arah atas menuju prestasi atau ke arah bawah menuju kegagalan.<sup>235</sup> Dari pernyataan yang dikemukakan dapat dijelaskan bahwa seseorang yang ingin berprestasi atau sebaliknya (gagal) dalam menyelesaikan tugas sangat tergantung pada kemampuan yang di miliknya.

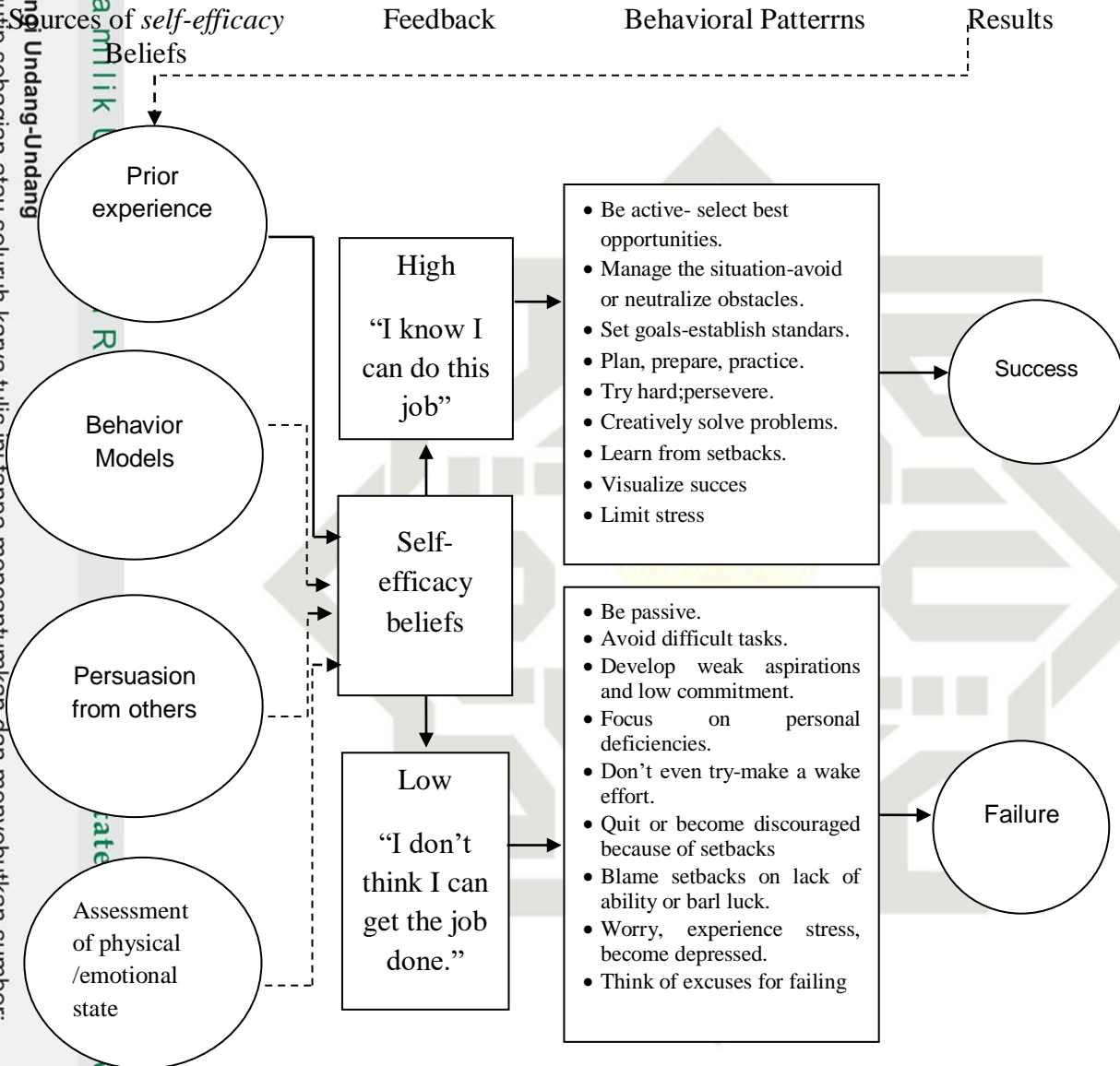
Selanjutnya, menurut Bandura *self-efficacy* bersifat karakter karena itu ia ditujukan untuk tugas spesifik dan dapat dilatih serta dikembangkan. *self-efficacy* dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan pengembangan, dan efikasi yang meningkat dapat menghasilkan kinerja yang meningkat.

Proses *self-efficacy* mempengaruhi fungsi manusia bukan hanya secara langsung, tetapi juga mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap faktor lain. Secara langsung, proses *self-efficacy* mulai sebelum individu memilih pilihan mereka dan mengawali usaha mereka. Yang pertama, orang cenderung mempertimbangkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi mengenai kapabilitas yang dirasakan. Yang penting, langkah awal dari proses tersebut tidak begitu berhubungan dengan kemampuan atau sumber individu, tetapi lebih kepada bagaimana mereka menilai atau meyakini bahwa mereka dapat menggunakan kemampuan dan sumber mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sebuah Model karya Albert Bandura yang dikutip Kinicki and Kreitner yang menampilkan bagaimana *self-efficacy* dapat mengukur jalan menuju keberhasilan

<sup>235</sup> Robert Kreitner & Anggelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Erly Suandy, ( Jakarta: Salemba Emban Patria, 2003), h. 169

atau kegagalan. Kita melihat bagaimana *self-efficacy* dilaksanakan, seperti ditunjukkan dalam gambar 2.5 berikut ini :



**Gambar 2. 5 Mechanisms of *self-efficacy***<sup>236</sup>

Selanjutnya, evaluasi/persepsi menghasilkan harapan atas efikasi personal yang pada gilirannya menentukan: (1) Keputusan untuk menampilkan tugas tertentu dalam konteks ini. (2) Sejumlah usaha yang akan dilakukan untuk menyelesaikan tugas. (3)

<sup>236</sup> Angelo Kinicki and Robert Kreitner, *Op. cit.* h. 123.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat daya tahan yang akan muncul (selain masalah), tidak sesuai dengan bukti dan kesulitan yang dihadapi.

Dengan kata lain, dari awal dapat dilihat bahwa *self-efficacy* secara langsung mempengaruhi:

- 1) Pemilihan perilaku (misalnya, keputusan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan, misalnya tugas pekerjaan atau bidang karier)
- 2) Usaha motivasi (misalnya, orang mencoba lebih keras dan berusaha melakukan tugas dimana *self-efficacy* mereka lebih tinggi daripada mereka yang memiliki penilaian *self-efficacy* rendah)
- 3) Daya tahan (misalnya, orang dengan *self-efficacy* tinggi akan bangkit, bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan *self-efficacy* rendah cenderung meyerah saat muncul rintangan)
- 4) Pola pemikiran fasilitatif (misalnya, penilaian efikasi mempengaruhi perkataan pada diri sendiri (*self talk*) seperti orang dengan *self-efficacy* tinggi mungkin mengatakan pada diri sendiri, “Saya tahu saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah ini”, sementara orang dengan *self-efficacy* rendah mungkin berkata pada diri sendiri, “Saya tahu saya tidak bisa melakukan hal ini, saya tidak punya kemampuan”)
- 5) Daya tahan terhadap stres (misalnya, orang dengan *self-efficacy* rendah cenderung mengalami stres dan kalah karena mereka gagal, sementara orang dengan *self-efficacy* tinggi memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dan dengan demikian dapat menahan reaksi stres).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## Pandangan Islam tentang *self-efficacy*

Dalam Islam, konsep *self-efficacy* memiliki landasan di dalam al-Qur'an:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."<sup>237</sup>

Ayat dapat menjadi sumber inspirasi bagi individu bahwa setiap masalah yang dilaluinya merupakan sesuatu yang pada hakikatnya dapat diselesaikannya. Dengan konsep keyakinan (*self-efficacy*) yang dimiliki seseorang bahwa tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan, dapat memacu diri untuk lebih tegar lagi dalam menghadapi berbagai persoalan yang ada di hadapannya. Dan ujung dari persoalan yang dihadapi individu akan ditemukannya rahmat pertolongan Allah.

Oleh karena itu, keyakinan diri yang rendah, sikap lemah dan bersusah hati, serta adanya perasaan tidak mampu sebelum melakukan pekerjaan merupakan faktor penghambat dalam menggapai kesuksesan dan keberhasilan. Padahal setiap individu diberikan potensi oleh Allah, dan bahkan dengan memaksimalkan potensi tersebut dapat mengantarkan kepada ketinggian derajat dan kesempurnaan iman seseorang.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ١٣٩

<sup>237</sup> Qur'an; Surah al-Baqarah, ayat 286

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”<sup>238</sup>

Berdasarkan penjelasan konseptual yang dikemukakan di atas, maka yang dimaksud dengan *self-efficacy* dalam penelitian ini adalah keyakinan diri individu atas kegigihannya untuk melaksanakan tugas secara optimal, dan dapat melaksanakan perilaku tertentu dengan sukses dengan indikator: (1) mampu mengatasi hambatan dalam bekerja, (2) Kepercayaan pada keberhasilan kerja, (3) Adanya pertimbangan dalam bekerja, (4) dapat menguasai situasi (5) bekerja keras mnggapai kesuksesan.

### 3. *Locus of control*

Individu-individu bervariasi dalam menanggapi persoalan seberapa besar tanggung jawab mereka terhadap perilaku mereka dan kosekuensinya. Julian Rotter,<sup>239</sup> seorang peneliti kepribadian, mengidentifikasi sebuah dimensi kepribadian yang dia sebut *locus of control* untuk menjelaskan perbedaan tersebut. Dia mengemukakan bahwa orang cenderung menghubungkan sebab perilaku mereka terhadap diri mereka sendiri atau lingkungan. Kepribadian ini menghasilkan pola perilaku yang berbeda. Orang yang percaya bahwa diri mereka sendiri yang mengendalikan kejadian dan konsekuensi yang mempengaruhi hidupnya disebut sebagai orang yang memiliki *internal locus of control*. Sebaliknya mereka yang percaya bahwa kinerja mereka adalah hasil pengaruh

<sup>238</sup> Qur'an; Surah Ali Imran, ayat 139.

<sup>239</sup> Julian Rotter lahir pada 22 Oktober 1916, Brooklyn, Kota New York, Amerika. Pendidikan yang pernah ditempuhnya Brooklyn College, Indiana University Bloomington, Universitas Iowa. Beliau meninggal: 6 Januari 2014, Mansfield, Connecticut, Amerika. Adapun karya yang ditinggalkannya diantaranya yaitu: *Social learning and clinical psychology*.



lingkungan di luar kendali mereka disebut orang yang memiliki *external locus of control*.<sup>240</sup> Ini sejalan dengan pandangan dari Gibson, et.al.

*Locus of control, A personality characteristic that describes people who see the control of their lives as coming from inside themselves as internalizers. People who believe that their lives are controlled by external factors are externalizers.*<sup>241</sup>

Bahwa suatu karakteristik personalitas yang menggambarkan seseorang memiliki kontrol di dalam kehidupannya yang datang berasal dari dalam dirinya maka mereka disebut sebagai internalizer. Sedangkan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa kehidupannya dikontrol oleh faktor-faktor eksternal maka disebut eksternalizer.

*The locus of control of individual determines the degree to which they believe that their behaviors influence what happens to them. Some people believe that they are autonomous-that they are masters of their own fate and bear personal responsibility for what happens to them.*<sup>242</sup>

*Locus of control* seseorang menentukan tingkatan seberapa besar mereka percaya bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang akan terjadi pada mereka. Mereka dengan lokus internal, memiliki keyakinan bahwa mereka lebih otonom, bahwa mereka lebih memahami nasibnya dan apa yang akan terjadi pada dirinya merupakan akibat dari tanggungjawab perilaku atau tindakan yang telah dilakukan.

a. Pengertian *locus of control*

Robbins and A. Judge mengatakan bahwa “*Locus of control is the degree to which people believe that they are masters of their own fate.*”<sup>243</sup> *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu merasa yakin bahwa mereka adalah penentu atas nasib mereka sendiri. Internal (*internals*) adalah individu yang yakin bahwa mereka

<sup>240</sup> Angelo Kinicki and Robert Kreitner, *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008), h. 133-134

<sup>241</sup> Gibson, Ivancevich & Donnely, *Organizations, behavior, structure, processes*, Twelfth Edition, (Kuala Lumpur: McGraw Hill, 2006), h. 117

<sup>242</sup> Ibid.

<sup>243</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007), h. 102.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (*externals*) adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi atas mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. *Locus of control* merupakan suatu indikator evaluasi inti diri (*core self-evaluations*) karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kecerdasan emosional diri. Sebagai contoh, jika berpikir keberhasilan di sekolah ditentukan oleh guru atau faktor keberuntungan semata, anda mungkin tidak akan percaya mampu memperoleh nilai A untuk semua mata pelajaran. Anda mungkin memiliki *locus of control external*, dan kemungkinan besar hal inilah yang mencerminkan evaluasi inti diri yang negatif.<sup>244</sup>

Dalam bukunya yang lain Robbins mengatakan bahwa :

*Some people believe that they control their own fate. Others see themselves as pawns, believing that what happens to them in their lives is due to luck or chance. The locus of control in the first case is internal; these people believe that they control their own destiny. The locus of control in the second case is external; these people believe that their lives are controlled by outside forces.*<sup>245</sup>

Maksudnya bahwa sebagian orang yakin mereka dapat mengendalikan nasib mereka sendiri. Yang lainnya melihat dirinya sebagai pion, percaya bahwa apa yang terjadi pada dirinya disebabkan karena keberuntungan atau kesempatan. *Locus of control* pada kasus pertama disebut internal, sedangkan *locus of control* pada kasus kedua disebut eksternal.

Hal yang sama dikatakan oleh McShane and Von Glinow,

*Locus of control, the third concept related to self-evaluation, is defined as a person's general belief about the amount of control he or she has over personal life events. Individual with more of an internal locus of control believe that their*

<sup>244</sup> *Ibid.*

<sup>245</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management, Tenth Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2009), h. 309.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*personal characteristics (i.e., motivation and competencies) mainly influence life's outcomes. Those with more of an external locus of control believe that events in their life are due mainly to fate, luck, or conditions in the external environment.*<sup>246</sup>

*Locus of control*, konsep ketiga yang berhubungan dengan evaluasi diri, didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kendali yang mereka miliki terhadap hal-hal yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control* internal yakin bahwa karakteristik pribadi mereka (seperti: motivasi dan kompetensi) mempunyai pengaruh utama pada hasil kerja mereka. Sedangkan mereka dengan *locus of control* eksternal yakin bahwa kejadian-kejadian dalam hidup mereka sangat dipengaruhi oleh nasib, keberuntungan, atau keadaan lingkungan mereka.

Adapun pengertian *locus of control* menurut Colquitt,

*Locus of control which reflects whether people attribute the causes of events to themselves or to the external environment. Neurotic people tend to hold an external locus of control, meaning that they often believe that the events that occur around them are driven by luck, chance, or fate. Less neurotic people tend to hold an internal locus of control, meaning that they believe that their own behavior dictates events.*<sup>247</sup>

*Locus of control* itu menggambarkan bagaimana sifat orang yang menyebabkan kejadian-kejadian dari diri mereka sendiri atau dari lingkungan luar. Orang yang cenderung pada locus eksternal berarti mereka percaya bahwa kejadian-kejadian yang terjadi disekeliling mereka digerakkan oleh keberuntungan, kesempatan atau nasib/takdir. Orang yang cenderung pada lokus internal, mereka percaya bahwa mereka memiliki suara hati nurani sendiri terhadap kejadian-kejadian itu.

Selanjutnya Lussier mengatakan, "*Locus of control is a continuum between an*

<sup>246</sup> McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*, Fifth Edition (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010), h. 45.

<sup>247</sup> Colquitt, LePine. & Wesson. *Op.Cit*, h. 321



*external and an internal belief over who has control over one's destiny.*"<sup>248</sup> *Locus of control* merupakan rangkaian kesatuan antara keyakinan eksternal dan internal yang mengendalikan nasib seseorang. Orang dengan *locus of control* eksternal yakin bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas kinerja mereka dan tertutup untuk pengalaman-pengalaman baru. Sedangkan para internal yakin bahwa mereka memiliki kendali atas diri mereka sendiri dan terbuka dengan pengalaman-pengalaman baru untuk meningkatkan kinerja mereka.

George pun mengatakan,

*Individuals with an external locus of control tend to believe that outside forces are largely responsible for their fate, and they see little connection between their own actions and what happens to them. Individuals with an internal locus of control think that their own actions and behaviours have an impact on what happens to them.*<sup>249</sup>

Bahwa individu dengan lokus eksternal cenderung percaya bahwa dorongan dari luar itu sangat besar tanggung jawabnya seperti faktor nasib dan mereka melihat sangat kecil hubungan antara tindakan mereka dengan apa yang terjadi pada mereka. Individu dengan lokus internal berfikir bahwa tindakan dan tingkah laku mereka memiliki pengaruh terhadap apa yang terjadi pada mereka.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly, and Konopaske yang mengatakan:

*A study of 900 employees in a public utility found that internally controlled employees were more content with their job, more likely to be in managerial positions, and more satisfied with a participative management style than were employees who perceived themselves to be externally controlled.*<sup>250</sup>

<sup>248</sup> Robert N. Lussier, Ph.D., *Human Relations in Organizations, Seventh Edition*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008), h. 38.

<sup>249</sup> George. Jennifer M, & Jones. Gareth R, *Understanding And Managing Organizational Behavior*, Fourth Edition, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005), h. 49

<sup>250</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, 2006), h. 117

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebuah penelitian terhadap 900 pegawai menemukan bahwa para pegawai yang memiliki *locus of control* internal lebih berkualitas dalam bekerja, lebih sesuai untuk posisi-posisi manajerial, dan lebih puas dengan gaya *self-efficacy* partisipatif dibandingkan para eksternal.

Secara singkat Greenberg dan Baron mengatakan bahwa “*Locus of control is the extent to which individuals feel that they are able to control things in a manner that affects them.*”<sup>251</sup> *Locus of control* adalah tingkat dimana individu merasa bahwa mereka mampu mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi sikap mereka.

Senada dengan Greenberg dan Baron, Schermerhorn, Jr., Hunt, and Osborn mengatakan bahwa :

*Locus of control is the extent to which a person feels able to control his or her own life is concerned with a person's internal-external orientation and is measured by Rotters's locus of control instrument.*<sup>252</sup>

*Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang merasa mampu mengendalikan hidupnya sendiri, menyangkut orientasi internal dan eksternalnya yang diukur dengan instrumen *locus of control* Rotter.

b. Orientasi *locus of control*

Orang yang meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh mereka sendiri dikenal sebagai orang dengan orientasi internal, sebaliknya yang menganggap itu terjadi karena kekuatan luar, seperti lingkungan sosial dan fisiknya, diindikasikan sebagai orang yang berorientasi eksternal. Secara umum, eksternal lebih terbuka dalam hubungan interpersonalnya dan lebih berorientasi kepada dunia sekitarnya. Para internal lebih tertutup lebih berorientasi pada perasaan dan ide-idenya.

<sup>251</sup> Gerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organizations*, (New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2008), h. 146

<sup>252</sup> John R. Schermerhorn, Jr., James G. Hunt, and Richard N. Osborn, *Organizational Behavior*, Eleventh Edition (United States: John Wiley & Sons, Inc., 2011), h. 34

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Para internal lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang membutuhkan proses dan pengolahan informasi yang kompleks sebaik inisiatifnya. Banyak pekerjaan manajerial dan profesional membutuhkan ketrampilan ini.

Perbedaan antara internal dan eksternal secara rinci disebutkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. 3 Perbedaan *Locus of control* Secara Internal dan Eksternal<sup>253</sup>**

|  |   |
|--|---|
| <i>Information processing</i>                | <i>Internals make more attempts to acquire information, are less satisfied with the amount of information they possess, and are better at utilizing information.</i>  |
| <i>Job satisfaction</i>                      | <i>Internals are generally more satisfied, less alienated, less rootless, and there is a stronger job satisfaction/performance relationship for them.</i>   |
| <i>Performance</i>                           | <i>Internals perform better on learning and problem solving tasks, when performance leads to valued rewards</i>   |
| <i>Self-control, risk, and anxiety</i>       | <i>Internals exhibit greater self-control, are more cautious, engage in less risky behavior, and are less anxious.</i>  |
| <i>Motivation, expectancies, and results</i> | <i>Internals display greater work motivation, see a stronger relationship between what they do and what happens to them, expect that working hard leads to good performance, feel more control over their time.</i> |
| <i>Response to others</i>                    | <i>Internals are more independents, more reliant on their own judgement, and less susceptible to the influence of others; they are more likely to accept information on its merit.</i>                              |

Pendapat di atas didukung oleh Richard L. Daft yang mengatakan:

*People with internal locus of control are easier to motivate because they believe the rewards are the result of their behavior. They are better able to handle complex information and problem solving, are more achievement oriented, but are also more independent and therefore more difficult to manage.*<sup>254</sup>

<sup>253</sup> *Ibid*, h. 35

<sup>254</sup> Richard L. Daft, *Op.cit.*,h. 454



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksudnya bahwa orang-orang internal lebih mudah termotivasi karena mereka percaya penghargaan yang mereka peroleh adalah hasil usaha mereka. Mereka lebih baik dalam menangani informasi yang kompleks dan memecahkan masalah, lebih berorientasi pada pencapaian hasil, mereka juga lebih independen walaupun juga lebih sulit diatur.

Hal senada dikemukakan oleh George and Jones :

*In organizations, internals are more easily motivated than externals. Internals do not need as much direct supervision because they tend to believe their work behaviors influence important outcomes such as how well they perform their jobs and the pay increases, praise, job security, and promotions they receive.*<sup>255</sup>

Dalam organisasi, para internal lebih mudah termotivasi daripada para eksternal. Para internal tidak membutuhkan banyak supervisi langsung karena mereka yakin bahwa perilaku kerjanya mempengaruhi hasil-hasil penting seperti kinerja yang bagus, mendapatkan kenaikan gaji, pujian, keamanan kerja, dan promosi yang mereka terima.

Dalam bukunya yang lain mereka mengatakan bahwa,

*Traits that are particularly important for understanding managerial effectiveness : locus of control, self esteem, and the needs for achievement, affiliation, and power. Managers need to have an internal locus of control because they are responsible for what happens in organizations; they need to believe that they can and do make a difference. Moreover, managers are responsible for ensuring that organizations and their members behave in an ethical fashion and for this as well, they need to have an internal locus of control – they need to know and feel they can make a difference.*<sup>256</sup>

Sifat-sifat yang penting memahami efektivitas *self-efficacy*: *locus of control*, konsep diri, kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Pemimpin seharusnya memiliki *locus of control* internal karena mereka bertanggungjawab atas hal-hal yang terjadi dalam organisasi. Mereka membutuhkan keyakinan bahwa mereka mampu

<sup>255</sup> George and Jones, *Op.cit.*, h. 49.

<sup>256</sup> Gareth R. Jones and Jennifer M. George, *Contemporary Management, Third Edition* (New York: McGraw-Hill/Irwin), h. 78-79

melakukan perbedaan/perubahan. Lebih jauh lagi, para pemimpin bertanggungjawab untuk menjamin perilaku organisasi dan anggotanya. Mereka memerlukan *locus of control* internal karena mereka harus mengetahui dan merasakan bahwa mereka dapat membuat perbedaan/perubahan.

Hal senada dikatakan oleh Mullins bahwa, “*As a generalisation it might be implied that internally controlled managers are more effective than those who are externally controlled.*”<sup>257</sup> (Sebagai generalisasi dapat dikatakan bahwa pemimpin dengan *locus of control* internal lebih efektif daripada para eksternal).

Perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal menurut Ngatemin adalah sebagai berikut.<sup>258</sup>

1) *Locus of control* internal:

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2) *Locus of control* eksternal:

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol
- c) Kurang mencari informasi

<sup>257</sup> Mullins, *op.cit.*, h. 456

<sup>258</sup> Ngatemin. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Partisipasi, Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan dan Pariwisata Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Reublik Indonesia..* Sekolah Pasca Sarjana. Universitas Sumatera Utara: Medan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- b) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Rae Andre bahkan menyarankan perusahaan untuk menggunakan test *locus of control* karena test tersebut telah menunjukkan hubungan yang positif dengan efektivitas. “A company might be permitted to use only a test that has been shown in the research to be correlated with effectiveness in a certain job, and not other tests.”<sup>259</sup> Sebuah perusahaan mungkin diizinkan untuk menggunakan hanya tes yang telah ditunjukkan dalam penelitian untuk dikorelasikan dengan efektivitas dalam pekerjaan tertentu, dan bukan tes lain.

Sementara *Drucker's Leadership Wisdom* sebagaimana dikutip oleh Schermerhorn mengingatkan kita bahwa efektivitas *self-efficacy* dapat dilihat dari beberapa perilaku pemimpin itu sendiri diantaranya yaitu mereka tidak menyalahkan orang lain pada saat kesalahan terjadi di dalam organisasinya. “...and they do not blame others when things go wrong...”<sup>260</sup> Perilaku itu merupakan salah satu perilaku para internal (seseorang dengan *locus of control* internal).

Slocum and Hellriegel berpendapat bahwa :

*The ability to manage effectively in the global environment is an important competency. Managers with a high internal locus of control often adjust more readily to international assignments than do managers with a high external locus of control.*<sup>261</sup>

Kemampuan mengelola secara efektif dalam lingkungan global merupakan kompetensi penting. Para manajer dengan *locus of control* internal yang tinggi lebih siap dalam tugas-tugas internasional daripada mereka yang memiliki *locus of control* eksternal.

<sup>259</sup>Rae Andre, *Organizational Behavior: An Introduction to Your Life in Organizations* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), h. 37

<sup>260</sup>John R. Schermerhorn, *Op.cit.*, h. 451

<sup>261</sup>John W. Slocum, Jr. and Don Hellriegel, *Op.cit.* , h. 318-319



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semua pendapat tersebut di atas diperkuat oleh Yukl dengan mengatakan:

*Research on the relationship of this trait to managerial effectiveness is still limited, but the results suggest that a strong internal locus of control orientation is positively associated with managerial effectiveness.*<sup>262</sup>

Penelitian mengenai hubungan antara *locus of control* dengan efektivitas *self-efficacy* masih tetap terbatas, namun hasilnya menyatakan bahwa suatu orientasi kepada pusat kendali internal yang kuat secara positif berhubungan dengan efektivitas *self-efficacy*.

#### c. Faktor pembentuk *locus of control*

Secara umum, *locus of control* terbentuk melalui hubungan dengan keluarga, kebudayaan dan pengalaman masa lalu yang memperoleh penguatan. Rotter (dalam Anastasi, 2006) menilai atau menaksir terbentuknya *locus of control* internal atau eksternal pada diri individu disebabkan karena adanya faktor penguatan (*reinforcement*).

Rotter menyebutkan, “efek penguatan mengikuti perilaku tertentu, bukan sekedar proses pencapaian melainkan tergantung apakah orang itu memandang hubungan kausal antara perilaku dan ganjarannya”. Menurut Rotter, individu internal memandang perilaku terhadap sebuah *reinforcement* merupakan hubungan sebab akibat sehingga individu dengan orientasi internal yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan *reinforcement* yang diterimanya, sedangkan individu dengan orientasi eksternal yang lebih memandang *reinforcement* sebagai sebuah hal yang datang tiba-tiba dan tidak dapat dikendalikan sehingga mereka cenderung “pasrah”.

Kontrol internal merujuk pada persepsi atas sebuah peristiwa sebagai sesuatu yang tergantung pada perilaku seseorang atau pada ciri-ciri seseorang yang relatif

---

<sup>262</sup> Yukl, *Op.cit.*, h. 54

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tetap. Sebaliknya, kontrol eksternal mengindikasikan bahwa penguatan positif atau negatif mengikuti tindakan tertentu yang dianggap sebagai sesuatu yang tidak seluruhnya tergantung pada tindakannya sendiri, melainkan sebagai hasil peluang, nasib atau kenberuntungan, atau bisa dianggap sebagai sesuatu yang ada dibawah kontrol orang lain yang berkuasa dan tidak terduga.

Selain faktor penguatan, pola pengasuhan orangtua juga mempengaruhi terbentuknya *locus of control* dalam diri individu. Menurut Soemanto, *parental behavior* berhubungan dengan perkembangan kontrol anak. Orangtua yang hangat, mendorong, membantu dan mengharap anak segera dapat berdiri sendiri pada usia yang masih muda, maka anaknya akan mempunyai *locus of control* internal. Sebaliknya orangtua yang dominan, selalu melarang, mengancam, mengakibatkan anaknya mempunyai *locus of control* eksternal.

Menurut Gershaw terbentuknya *locus of control* internal dihubungkan dengan status ekonomi yang lebih tinggi, gaya keluarga (*family style*) dan stabilitas budaya (*cultural stability*) dan pengalaman yang mendorong kearah penghargaan. Sebaliknya, *locus of control* eksternal dihubungkan dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah, sebab orang-orang miskin mempunyai lebih sedikit kendali atas hidupnya. Ketika mereka mengalami kegelisahan atau kerusuhan sosial mereka cenderung meningkatkan pengharapan atas kontrol di luar dirinya sehingga membuat mereka akan cenderung lebih eksternal.

- d. *Locus of control* dalam pandangan Islam

*Locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi didalam hidupnya yang dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya atau factor

dihuar dirinya seperti nasib, keberuntungan dan pengaruh orang lain yang lebih berkuasa.

Dalam Islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karen keyakinan membuat seseorang mampu mengarahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman allah di dalam surat Ar-ra'd ayat 11:<sup>263</sup>



”Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.<sup>264</sup> Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan<sup>265</sup> yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat dipahami bahwasanya manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang di milikinya untuk meraih tujuan yang ingin di capainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usahayang telah di lakukannya. Sikap optimis dan mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengoreksi diri.

<sup>263</sup> Tajnah Pentashih Al-Qur'an, *Al-Qur'anul Karim*, (Jakarta: Departemen Agama, 2008), h. 287.

<sup>264</sup> Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah.

<sup>265</sup> Tuhan tidak akan merobah Keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

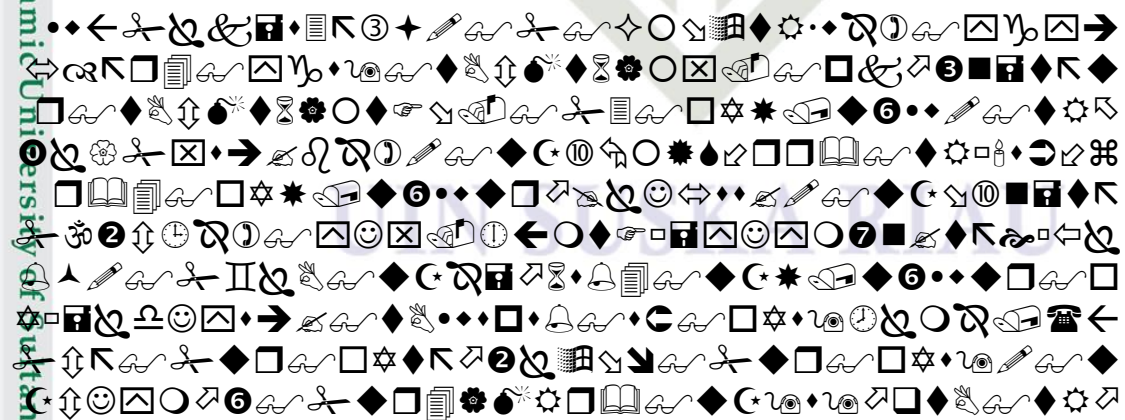
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Alla telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Untuk itu sifat optimis dan tidak pantang menyerah dalam berusaha harus diterapkan. Allah berfirman dalam surat an-Najm ayat 39-41:<sup>266</sup>



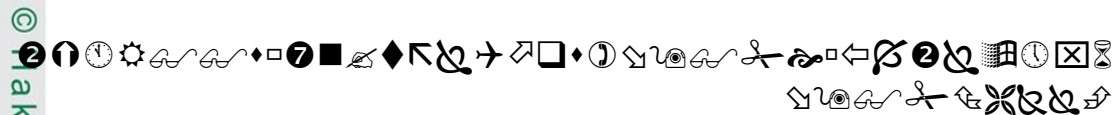
”Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.”

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Allah dalam firman-Nya surah al-Baqarah ayat 286:<sup>267</sup>



<sup>266</sup>Departemen Agama RI, 2005, h. 528.

<sup>267</sup>Departemen Agama RI, 2005, h. 50.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

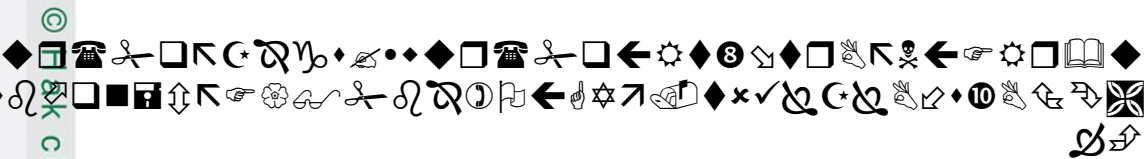
"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

Sebaliknya orang yang memiliki orientasi *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebingungan itu menjadi sebuah kekhawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggungjawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalannya.

Allah menyuruh hamba-Nya untuk berharap dengan rahmat-Nya dan melarang bersikap pesimis, lemah semangat dan pada akhirnya putus asa dalam berusaha, karena semua itu bukanlah mencerminkan pribadi mukmin. Sebagaimana dijelaskan oleh Allah dalam al-Qur'an pada surah Yusuf ayat 87:<sup>268</sup>

"... dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Allah juga berfirman pada surah Ali Imran ayat 139:



"Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman."

Dalam firman Allah di atas telah ditegaskan bahwa manusia yang beriman adalah makhluk yang paling tinggi kedudukannya dan derajatnya, oleh karenanya dilarang manusia yang beriman untuk menjadi lemah dan berputus asa. Keimanan dapat menjadi sumber kekuatan pada diri seseorang, sehingga membuatnya menjadi lebih tahan dan bersabar dalam menghadapi kendala dan rintangan serta menjalani kehidupan dengan lebih tenang. Dengan begitu sikap pesimis dan putus asa akan terhindar darinya.

Allah berfirman dalam QS. An-Naml ayat 47:<sup>269</sup>



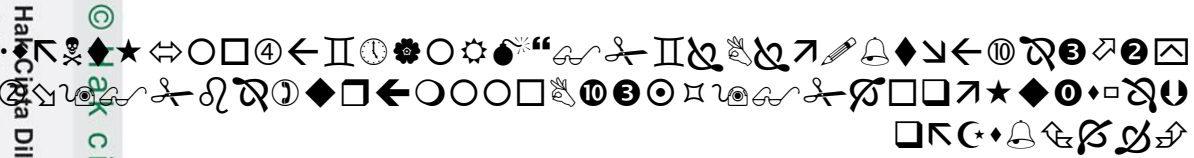
"Mereka menjawab: "Kami mendapat nasib yang malang, disebabkan kamu dan orang-orang yang besertamu". Shaleh berkata: "Nasibmu ada pada sisi Allah, (Bukan Kami yang menjadi sebab), tetapi kamu kaum yang diuji".

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang pesimistis selalu menghubungkan keadaan yang buruk yang menimpanya dengan orang lain dan hal-hal diluar dirinya. Dan bahkan menyelahkan keadaan dibalik kegagalannya. Orang pesimistis cenderung dalam posisi statis dan tidak berupaya mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapinya. Dalam surah Fushshilat ayat 49 Allah menjelaskan:<sup>270</sup>

<sup>269</sup> Departemen Agama RI, 2005, h. 382.

<sup>270</sup> Departemen Agama RI, 2005, h. 483.





”Manusia tidak jemu memohon kebaikan, dan jika mereka ditimpa malapetaka Dia menjadi putus asa lagi putus harapan.”

Manusia sebagaimana dijelaskan Allah, selalu mengharapkan kebaikan dalam hidupnya, ketika cobaan terjadi, watak kebanyakan manusia akan mudah putus asa. Padahal keberhasilan dalam hidup akan diperoleh ketika seseorang memiliki keyakinan dalam dirinya untuk sukses dan keberhasilan diperoleh dengan perjuangan dan berpikir positif, optimis dan tidak mudah menyerah.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang tentang tindakan yang dapat menyebabkan keberhasilan atau kegagalan melaksanakan kegiatan, dengan indikator: (1) kemandirian dalam bekerja, (2) memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri, (3) tekun dalam bekerja; (4) ketergantungan pada lingkungan kerja, dan (5) aktif berpartisipasi.

#### 4. Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosi ini sebenarnya merupakan konsep yang sudah lama, hanya saja konsep ini baru populer pada tahun 1995. Konsep kecerdasan emosional ini pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dan John Mayer. Mereka menerangkan kualitas-kualitas emosional yang penting bagi keberhasilan seseorang.

Kecerdasan emosional merupakan atribut yang penting dalam peran manajemen. Seseorang yang memiliki emosi yang tak terkendali akan membuatnya tidak mampu mengendalikan diri dan mengontrol sikap serta tidak maksimal dalam menggunakan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecerdasan intelektualnya, dengan kata lain, sia-sia saja seseorang yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi apabila tidak mampu mengendalikan emosi diri.

a. Pengertian kecerdasan emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere* yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Mc Shane dan Von Glinow mendefinisikan bahwa “*emotions are physiological, behavioral, and psychological episodes experienced toward an object, person, or event that create a state of readiness*”.<sup>271</sup> Emosi adalah tahapan pengalaman fisiologi, perilaku dan psikologi terhadap suatu objek, orang atau peristiwa yang membentuk suatu kesiapan.

Emosi memiliki empat elemen kunci, yaitu “(1) *emotion are brief evens or episodes*, (2) *emotions are directed toward someone or something*, (3) *emotion are experiences*, and (4) *emotions are also communications to our conscious selves*”.<sup>272</sup> Empat elemen emosi adalah (1) Emosi merupakan suatu kejadian yang singkat, (2) emosi diarahkan terhadap seseorang atau sesuatu, (3) emosi merupakan pengalaman, dan (4) emosi juga merupakan komunikasi untuk menempatkan dalam keadaan siap.

Adapun definisi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Ary Ginanjar Agustian, kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber

<sup>271</sup> Mc Shane and Von Glinow, *Organizational Behavior*. (New York: McGraw Hill, 2008), h. 104.

<sup>272</sup> *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi mahapenting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan.<sup>273</sup>

Sementara itu Daniel Goleman mengatakan: “*Emotional Intelligence: Abilities such as being able to motivate one self and persist in the face of frustration: to control impulse and delay gratification; to regulate one’s mood and keep distress from swamping the ability to think; to empathize and to hope.*”<sup>274</sup> Kecerdasan emosional adalah kemampuan-kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi: mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Lebih lanjut dijelaskannya, bahwa “kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.”<sup>275</sup>

Adapun menurut Mc Shane dan Von Glinow, kecerdasan emosional adalah “*emotional intelligence is the ability to perceive and express emotion, assimilate emotion in thought, understand and reason with emotions, and regulate emotion in oneself and others*”.<sup>276</sup> Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, mengasimilasikan emosi dalam pikiran, memahami alasan emosi, dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Dengan kata lain, kecerdasan emosional mewakili seperangkat kompetensi yang memungkinkan

<sup>273</sup> Ary Ginanjar Agustian, *ESQ power sebuah Inner Journey melalui Al-Ihsan*, op.cit, h.62.

<sup>274</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than IQ*, (New York: Bantam Book, 1996), h. 36.

<sup>275</sup> Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence*, terj. Alex Tri kKantjono Widodo, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005) Cet. VI, h. 512

<sup>276</sup> Mc Shane dan Von Glinow, Op.cit., h. 113

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kita untuk melihat, memahami dan mengatur emosi dalam diri kita sendiri dan orang lain.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menyatakan bahwa “*emotional intelligence is one’s ability to detect and to manage emotional cues and information*”.<sup>277</sup> Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu membaca dengan baik emosi orang lain, dapat lebih efektif melakukan pekerjaan mereka.

Kinicki dan Kreitner mendeskripsikan bahwa “*emotional intelligence is the ability to manage oneself and one’s relationship in matur and constructive ways*”.<sup>278</sup> Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan dalam hubungan seseorang secara matang dan dengan cara-cara yang konstruktif. Kecerdasan emosional terdiri dari: (1) kompetensi pribadi yaitu; kesadaran diri dan manajemen diri; dan (2) kompetensi sosial, yaitu; kesadaran sosial dan hubungan manajemen.

Gibson, et. al. mengemukakan bahwa “*emotional intelligence refers to the ability to accurately perceive, evaluate, express, and regulate emotions and feelings*”.<sup>279</sup> Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk secara akurat memahami, mengevaluasi, mengungkapkan, dan mengatur emosi dan perasaan.

Menurut Luthans, “*emotional intelligence is a person’s ability to (1) be self-aware (to recognize her own emotions when she experiences them), (2) detect*

<sup>277</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New York: Prentice Hall, 2007), h. 248.

<sup>278</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill., 2008), h. 347.

<sup>279</sup> Gibson et.al., *Organizational Behavior: Structure, Processes*. (New York: McGraw Hill, 2006), h. 121.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

emotions in other, and (3) manage emotional cues and informations”<sup>280</sup>. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk kesadaran diri sendiri (menyadari perasaannya sendiri ketika dia mengalaminya), mendeteksi perasaan orang lain, dan mengelola isyarat perasaan dan informasi.

Adapun menurut Gardner, keragaman kecerdasan terus berkembang, Gardner menyebut kecerdasan emosi sebagai kecerdasan pribadi yang terdiri dari kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intra pribadi. Kecerdasan antar pribadi merupakan kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan orang lain. Tenaga-tenaga penjualan, politisi, guru, dokter, perawat dan pemimpin yang sukses merupakan orang-orang yang mempunyai tingkat kecerdasan antar pribadi yang sangat tinggi. Kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah kedalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan model tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Inti kecerdasan pribadi menurut Gardner merupakan kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain.

#### b. Dimensi kecerdasan emosional

Emosi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap segala sesuatu yang dilakukan di dunia kerja. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi, yaitu: (1) kesadaran diri (*self awareness*), yaitu sadar atas apa yang dilakukan, (2) pengaturan diri (*self regulation*), yaitu

<sup>280</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 298.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan mengelola emosi dan dorongan-dorongannya, (3) motivasi (*motivation*), yaitu kemampuan bertahan dalam kemunduran dan kegagalan, (4) empati (*emphaty*), yaitu kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, (5) keterampilan sosial (*social skill*), yaitu kemampuan menangani emosi-emosi orang lain.<sup>281</sup>

Kelima hal tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa: pertama. kesadaran diri yakni kemampuan untuk mengenal dan memilah-milah perasaan, memahami hal yang sedang kita rasakan dan mengapa hal itu kita rasakan, dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut, serta pengaruh perilaku kita terhadap orang lain. Ada tiga kemampuan yang merupakan ciri kesadaran diri yaitu: (a) Kesadaran emosi, yaitu mengenali emosi diri sendiri dan mengetahui bagaimana pengaruh emosi tersebut terhadap kinerjanya, (b) Penilaian diri secara teliti, yaitu mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri, memiliki visi yang jelas tentang mana yang perlu diperbaiki dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman, (c) Percaya diri yaitu keberanian yang datang dari keyakinan terhadap harga diri kemampuan sendiri.<sup>282</sup>

Kedua, pengaturan diri ialah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya satu gagasan, maupun pulih kembali dari tekanan emosi. Ada lima kemampuan utama pengaturan diri yang merupakan indikator cerdas emosi, yaitu: (a) Kendali diri yaitu menjaga agar emosi dan impuls yang merusak tetap terkendali, (b) Dapat dipercaya, yaitu menunjukkan kejujuran dan integritas, (c) Kewaspadaan yaitu dapat diandalkan dan bertanggung jawab

<sup>281</sup> *Ibid.*

<sup>282</sup> Daniel Goleman, *Op.cit*, h. 42



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam memenuhi kewajiban, (d) Adaptabilitas, yaitu keluwasan dalam menghadapi perubahan dan tantangan, (e) Inovasi, yaitu bersikap terbuka terhadap gagasan-gagasan, pendekatan-pendekatan dan informasi baru.<sup>283</sup> Jadi dapat dikatakan bahwa pengaturan diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola kondisi dalam dirinya, dorongan hati dan sumber daya yang dimilikinya agar terwujud keseimbangan dalam diri. Dengan adanya keseimbangan di dalam diri seseorang menjadikannya dapat mengontrol sikap dan perilaku dalam bersosialisasi dengan orang lain.

Ketiga, motivasi diri ialah menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntut kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, serta untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. Ada empat kecakapan utama dalam memotivasi diri yaitu: (a) dorongan berprestasi, yaitu dorongan untuk menjadi lebih baik atau memenuhi standar keberhasilan, (b) komitmen, yaitu menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau lembaga, (c) Inisiatif, yaitu kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, (d) Optimis, yaitu kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendali ada halangan dan kegagalan.<sup>284</sup>

Keempat, empati ialah merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Menurut Goleman, kemampuan berempati dapat dicirikan antara lain: (a) memahami orang lain, yaitu mengindra perasaan dan perspektif orang lain dan menunjukkan minat aktif terhadap

<sup>283</sup> Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligence*. Loc.cit., h. 42

<sup>284</sup> *Ibid.*, h. 42

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepentingan mereka, (b)orientasi pelayanan, yaitu mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan orang lain, (c)mengembangkan orang lain, yaitu merasakan kebutuhan orang lain untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka, (d) mengatasi keragaman, yaitu menumbuhkan kesempatan melalui pergaulan dengan banyak orang, dan (e)kesadaran politis, yaitu mampu membaca arus-arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan.<sup>285</sup>

Kelima, keterampilan Sosial ialah menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam team.<sup>286</sup> Ada lima kecakapan utama yang menjadi indicator keterampilan sosial, yaitu: (a)pengaruh, yaitu terampil menggunakan perangkat persuasi secara efektif, (b)komunikasi, yaitu mendengar secara terbuka dan mengirim pesan secara meyakinkan, (c)manajemen konflik, yaitu merundingkan dan menyelesaikan ketidaksepakatan, (d) *self-efficacy*, yaitu mengilhami dan membimbing individu atau kelompok, (e)katalisator perubahan yaitu mengawasi dan mengelola perubahan, (f)kolaborasi dan kooperasi, yaitu bekerja sama dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama, (g)pengikat jaringan, yaitu menumbuhkan hubungan sebagai alat, dan (h)kemampuan tim, yaitu menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama.<sup>287</sup>

Jadi, jelaslah bahwa kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan kelima dimensi diatas yang telah diuraikan. Sehingga ada integrasi

<sup>285</sup> *Ibid.*

<sup>286</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 85

<sup>287</sup> *Ibid.*, h. 43

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber:

unsur-unsur yang terkandung dalam kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang yang menimbulkan sikap dan perilaku yang baik dalam diri maupun dalam bersosialisasi karena kepekaan yang kuat dalam segi emosional.

Kecerdasan emosional dapat diatur dalam empat dimensi yang mewakili pengenalan emosi serta pengaturan emosi dalam diri kita sendiri dan orang lain. Setiap dimensi terdiri dari satu set kompetensi emosional di mana orang harus memiliki hal tersebut untuk memenuhi dimensi kecerdasan emosional. McShane dan Von Glinow menggambarkan dimensi tersebut sebagai berikut:

**Tabel 2. 4 Dimensi Kecerdasan Emosional<sup>288</sup>**

|                                | <b>SELF (PERSONAL COMPETENCE)</b>  | <b>OTHERS (SOCIAL COMPETENCE)</b>   |
|--------------------------------|--|---|
| <b>RECOGNITION OF EMOTIONS</b> | Self-Awareness<br>^ Emotions self awareness<br>^ Accurate self assessment<br>^ Self- confidence  | Social Awareness<br>^ Empathy<br>^ Organizational Awareness<br>^ Service  |
| <b>REGULATION OF EMOTIONS</b>  | Self-Management<br>^ Emotional self control<br>^ Inspirational leadership<br>^ Transparency<br>^ Achievement<br>^ Initiative<br>^ Optimism | Relationship Management<br>^ Inspirational leadership<br>^ Influence<br>^ Depeleving others<br>^ Change catalyst<br>^ Conflict management<br>^ Building Bonds<br>^ Teamworks and collaborations |

Dapat dijelaskan bahwa dimensi kecerdasan emosional terbagi atas pengenalan emosi dan pengaturan emosi, yang ditujukan baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Pengenalan dan pengaturan emosional yang ditujukan bagi diri sendiri merupakan keterampilan personal, sedang pengenalan dan pengaturan emosional bagi orang lain merupakan kompetensi sosial.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi dari kecerdasan emosional di atas tersusun secara hirarki, bahwa tingkat paling bawah adalah kesadaran diri merupakan prasyarat untuk manajemen diri, kesadaran sosial dan hubungan manajemen. Jadi dengan kata lain bahwa untuk terjadinya kecerdasan emosional dalam dimensi hubungan manajemen maka harus terpenuhi dulu kesadaran diri, manajemen diri, dan kesadaran sosial sebagai kompetensi prasyarat.

Slocum dan Hellriegel menyatakan bahwa kecerdasan emosional meliputi atribut, antara lain: (1) *Self awareness* (kesadaran diri), (2) *Social empathy* (empati sosial), (3) *Self motivation* (motivasi diri), dan (4) *Social skill* (keterampilan sosial).<sup>289</sup> Orang dengan kesadaran diri yang tinggi tahu akan keadaan emosi mereka. Slocum mengakui adanya hubungan antara perasaan dan berpikir, terbuka untuk umpan balik dari orang lain mengenai cara untuk meningkatkan, dan kemampuan mengambil keputusan meskipun dalam keadaan ketidak pastian dan tekanan, mereka mampu menunjukkan rasa humor. Individu yang memiliki kesadaran sosial menunjukkan kepekaan, memahami perasaan kebutuhan orang lain, dan bertindak sebagai penasehat yang terpercaya untuk orang lain. Mereka mengakui memiliki kekuatan, prestasi dan pengembangan yang baik di masyarakat. Mereka selalu memiliki harapan dan tidak takut gagal.

#### c. Komponen kecerdasan emosional

Lima dasar kemampuan dalam teori kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Daniel Goleman, terdiri atas: (1) mengenali emosi diri, (2) mengelola emosi, (3) memotivasi diri, (4) mengenali emosi orang lain, dan (5) membina hubungan.<sup>290</sup>

<sup>289</sup> Slocum dan Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior* (South Western: ISE, 2009), h. 48.

<sup>290</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: PT SUN, 1997), h. 58-59.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ini dapat dijelaskan: pertama, mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kesadaran ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi lebih mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

Desmita, menyebutkan bahwa mengenali emosi diri adalah mengetahui apa yang dirasakan seseorang pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri.<sup>291</sup> Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah orang yang handal bagi kehidupan mereka, karena memiliki perasaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya, atas pengambilan keputusan masalah pribadi.

Kemampuan mengenali emosi diri juga merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul. Ini sering dikatakan sebagai dasar dari kecerdasan emosional. Seseorang yang mampu mengenali emosinya sendiri adalah bila ia memiliki kepekaan yang tajam atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan-keputusan secara mantap. Misalnya sikap yang diambil dalam menentukan berbagai pilihan, seperti memilih sekolah, sahabat, pekerjaan, sampai kepada pemilihan pasangan hidup.

Kedua, mengelola emosi, merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri

---

<sup>291</sup> Desmita, *Psikologi Perkembangan*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2005) h. 170

individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

Mengelola emosi dipahami sebagai menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas. Kecakapan ini bergantung pula pada kesadaran diri. Mengelola emosi berhubungan dengan kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar. Orang-orang yang buruk kemampuannya dalam keterampilan ini akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar dapat bangkit kembali jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

Ketiga, memotivasi diri sendiri yaitu kemauan untuk meraih prestasi, yang diartikan dengan adanya ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta memiliki perasaan motivasi yang positif, misalnya antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

Memotivasi diri sendiri dimaksudkan sebagai kemampuan menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.<sup>292</sup>

<sup>292</sup> Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h.



Menurut Goleman, motivasi dan emosi pada dasarnya memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggerakkan. Motivasi menggerakkan manusia untuk meraih sasaran sedangkan emosi menjadi bahan bakar untuk memotivasi, dan motivasi pada gilirannya menggerakkan persepsi dan membentuk tindakan-tindakan.

Keempat, mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan untuk mengenali emosi orang lain yang sering disebut empati. Kemampuan empati akan membuat orang menjadi lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan hal-hal yang dibutuhkan orang lain, sehingga akan menjadikan seseorang lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan mampu memndengarkannya.

Mengenali emosi orang lain atau empati adalah kemampuan untuk merasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan orang banyak atau masyarakat.<sup>293</sup> Orang yang memiliki empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.<sup>294</sup>

Kelima, membina hubungan, yaitu kemampuan yang menunjang keberhasilan dalam popularitas, *self-efficacy* dan keberhasilan antar pribadi. Membina hubungan yaitu kemampuan mengendalikan dan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, memahami dan bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia. Singkatnya keterampilan sosial merupakan seni mempengaruhi orang lain.

<sup>293</sup> Desmita, *op.cit.*,h. 171

<sup>294</sup> Hamzah B. Uno,*op.cit.*, h. 75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Perkembangan manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah individu yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki tersebut, sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dari lingkungan disekitarnya untuk lebih mengoptimalkan dari sejauh potensi yang dimilikinya, terutama kecerdasan emosional.

Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosi juga dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, diantaranya faktor otak, faktor keluarga, faktor lingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kecerdasan emosional adalah:

### 1) Faktor otak

La Doux mengungkapkan bagaimana arsitektur otak memberi tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membajak otak. Amigdala adalah spesialis masalah-masalah emosional. Apabila amigdala dipisahkan dari bagian-bagian otak lainnya, hasilnya adalah ketidakmampuan yang sangat mencolok dalam menangkap makna emosi awal suatu peristiwa, tanpa amigdala tampaknya ia kehilangan semua pemahaman tentang perasaan, juga setiap kemampuan merasakan perasaan. Amigdala berfungsi sebagai semacam gudang ingatan emosional.<sup>295</sup>

### 2) Faktor lingkungan keluarga

Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Goleman berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan

<sup>295</sup> Muallifah, *Psycho Islamic Smart Parenting* (Yogyakarta: Diva Press, 2009), h. 125

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekolah pertama bagi anak untuk mempelajari emosi. Dari keluargalah seorang anak mengenal emosi dan yang paling utama adalah orang tua. Jika orang tua tidak mampu atau salah dalam mengenalkan emosi, maka dampaknya akan sangat fatal terhadap anak.

#### 3) Faktor lingkungan sekolah

Dalam hal ini, lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah sekolah, karena di lingkungan ini anak mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi anak melalui beberapa cara, diantaranya melalui teknik, gaya *self-efficacy*, dan metode mengajar sehingga kecerdasan emosional berkembang secara maksimal. Setelah lingkungan keluarga, kemudian lingkungan sekolah mengajarkan anak sebagai individu untuk mengembangkan keintelektualan dan bersosialisasi dengan sebayanya, sehingga anak dapat berekspresi secara bebas tanpa terlalu banyak diatur dan diawasi secara ketat.

#### 4) Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Di sini, dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat atau penerimaan masyarakat. Semuanya memberikan dukungan psikis atau psikologis bagi anak. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu hubungan interpersonal yang didalamnya satu atau lebih bantuan dalam bentuk fisik atau instrumenta, informasi dan pujian. Dukungan sosial cukup mengembangkan aspek-aspek kecerdasan emosional anak, sehingga memunculkan perasaan berharga dalam mengembangkan kepribadian dan kontak sosialnya.<sup>296</sup>

---

<sup>296</sup> *Ibid.*, h. 125-127



Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu mengenal emosional diri sendiri dan emosional orang lain dalam membina hubungan dengan orang lain dengan menggunakan cara-cara yang konstruktif, dengan indikator: (1) mengenali emosi diri sendiri, (2) mengendalikan emosi, (3) memotivasi diri, (4) memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, dan (5) membina hubungan dengan orang lain.

## 5. Motivasi Kerja

### a. Pengertian motivasi kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti “to move”. Dale dkk. mengungkapkan “*the idea of movement is reflected in such commonsense ideas about motivation as something that gets up going, keep us working, and help us complete tasks*”.<sup>297</sup> Definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan proses psikologis mengapa seseorang melakukan sesuatu alasan-alasan mengapa orang mencurahkan tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan. Robbin mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan individu. Lebih dalam Robbins menyatakan, “*motivation is define as the proses that account for individual intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*”.<sup>298</sup> Motivasi adalah sebagai proses yang diperhitungkan untuk menguatkan individu, membimbing dan meneguhkan usaha untuk mencapai tujuan. Robbins menekankan tiga elemen penting dalam motivasi yakni *intensity, direction, persistence*.

<sup>297</sup> Dale H. Schunk, et al, *Motivation in education* (New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall, 2001), h. 4

<sup>298</sup> Robbins and Judge, *Op.cit.*, h. 209.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan Ivancevich mengatakan bahwa: *“motivation is the set of attitudes that presdisposes a person to act in a specific goal directed way. Motivatin is thus an inner state that energizes, channels, and sustains human behavior to achieve goals.”*<sup>299</sup> Motivasi adalah sikap seseorang untuk bertindak dalam tujuan tertentu yang telah diarahkan. Motivasi adalah dinyatakan bahwa tenaga, hubungan, dan menopang tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan.

Keinginan yang dimiliki seseorang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan juga dimaknai oleh Newstrom sebagai motivasi yang didefinisikan sebagai *“the set of internal and external engange in certain behaviors”*.<sup>300</sup> Selanjutnya Newstrom menekankan, *“ideally these behaviors will be directed at the achievement of an organizational goal”*.<sup>301</sup> Idealnya perilaku diarahkan kepada pencapaian tujuan.

Namun, motivasi juga merupakan proses dasar psikologi, motivasi ini dapat merupakan proses yang sangat penting dalam memahami tingkah laku. Oleh karena itu, motivasi adalah bangunan hipotesis yang dipakai untuk membantu menjelaskan tingkah laku, ini seharusnya tidak disamakan dengan tingkah laku.

Menurut Robbins Stephen P. Mary Coulter dikatakan bahwa: *“motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attining a goal. This definition has three key elements: energy, direction, and persistence”*.<sup>302</sup> Motivasi mengacu pada proses dimana setiap usaha perorangan digabungkan, diarahkan dan dijaga sampai mencapai tujuan. Definisi ini

<sup>299</sup> John M. Ivancevich, *Human Resource Management* (Singapore: McGraw-Hill Companies, 2010), h.

<sup>300</sup> Newstrom, *op.cit.*, h. 101.

<sup>301</sup> *Ibid*, h.101

<sup>302</sup> Robbins Stephen P. Mary Coulter, *op, cit.*, h. 357

mempunyai tiga elemen yaitu energi, terarah dan ketekunan. Pendekatan motivasi yang berhubungan dengan usaha pemuasan kebutuhan manusia adalah teori yang paling dikenal, yaitu teori Hirarki. Motivasi kerja seseorang karyawan biasanya didasari oleh motivasi yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang dan didukung oleh kemampuannya untuk melakukan dan menyelesaikan melalui pelatihan atau pengalaman.

Sementara motivasi akan muncul karena adanya tantangan, *reward*, dan partisipasi. Colquitt mengungkapkan, “*a set of energetic forces that originated both within and outside an employee, initiates work – related effort, and determines its direction, intensity and persistence*”.<sup>303</sup> Pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa seperangkat energi yang berasal baik di dalam maupun di luar diri karyawan yang berkaitan dengan usaha, inisiatif kerja, menentukan tujuan, intensitas dan ketekunan.

Istilah motivasi kadang-kadang dipakai silih berganti dengan istilah lain misalnya kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan dorongan (*drive*). Pada dasarnya motivasi timbul atas dorongan dan kebutuhan dari dalam diri seseorang. Kebutuhan (*needs*) dapat didefinisikan sebagai dorongan atau pemicu seseorang untuk memenuhi segala kekurangan atau kebutuhannya. Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat meningkatkan emosi seseorang. Semakin kuat kebutuhan seseorang, semakin tinggi motivasi mereka untuk memenuhi. Dorongan (*drive*) adalah naluri atau keinginan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

<sup>303</sup> Colquitt, Lepine & Wessen, *op.cit.*, h. 178.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori tentang motivasi kerja

Berikut ini ada beberapa sumber yang disajikan secara singkat uraian tentang

teori-teori motivasi yang ada, yaitu

### 1) Maslow's Need Hierarchy Theory

Menurut Maslow dalam Mullins dinyatakan bahwa: *"Human needs are arranged in a series of levels, a hierarchy of importance, such as:*

- Psychological needs, these include homeostasis such as satisfaction hunger and thirst, the need for oxygen and to maintain temperature regulation. Also sleep, sensory pleasures, activity, maternal behavior, and arguably sexual desire;*
- Safety needs, these include safety and security, freedom from pain or threat of physical attack, protection from danger or deprivation, the need for predictability and orderliness;*
- Social needs, these include affection, sense of belonging, social activities, friendships, and both the giving and receiving of love;*
- Esteem needs, these include both self respect and esteem of others;*
- Self actualization needs, this the development and realization of one's full potential.*<sup>304</sup>

Kebutuhan manusia tersusun dalam serangkaian tingkatan, hirarki penting, seperti: a) kebutuhan Psikologis, ini termasuk homeostasis seperti lapar dan haus, kepuasan, kebutuhan akan oksigen dan mempertahankan pengaturan suhu. Juga tidur, kesenangan inderawi, aktivitas, perilaku ibu, dan keinginan seksual bisa dibidang; b) kebutuhan keamanan, ini termasuk keselamatan dan keamanan, bebas dari rasa sakit atau ancaman serangan fisik, perlindungan dari bahaya dan kekurangan, kebutuhan akan kepastian dan ketertiban; c) kebutuhan sosial, ini termasuk kasih sayang, rasa memiliki, kegiatan sosial, persahabatan, dan mencurahkan dan menerima kasih sayang; d) kebutuhan penghargaan, ini, mencakup baik harga diri dan harga diri orang lain; dan e)

<sup>304</sup> Laurie J. Mullins, *Management and Organization Behaviour* (England: Prentice Hall Publisher, 2005),

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cukupkebutuhanaktualisasi, ini pengembangan danmewujudkan bakat penuhseseorang.

Sedangkan pendapat Maslow sebagaimana dikutip McShane dan Von Glinow menyebutkan: “*a function of five basic needs-physiological, safety, love, esteem, and self actualization*”.<sup>305</sup> Mengajukan teori hirarki kebutuhan (*needs Hierarchy Theory*) yakni motivasi merupakan fungsi lima kebutuhan dasar, fisiologis, rasa aman, kasih sayang, harga diri, dan aktualisasi diri. Dengan demikian teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat, dan seks; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa

---

<sup>305</sup> McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution* (New York: McGraw-Hill/Irwin. 2008), h.135

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri individu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan gaji, masa kerja, penghargaan). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kecukupan ekonomi, hampir semua pegawai telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan tingkat rendahnya.

Dengan demikian suatu kebutuhan yang mempunyai kekuatan yang tinggi, jika suatu ketika sudah terpuaskan, maka kebutuhan tersebut sudah tercapai dan kedudukannya dalam kompetisi dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya berubah menjadi rendah tingkatnya.<sup>306</sup>

#### 2) ERG Theory Alderfer

Teori kebutuhan menurut Alderfer dalam Mullins dikatakan bahwa, *“this model condenses Maslow’s five levels of needs into only three level based on the core needs of existence, relatedness and growth (ERG theory)”*<sup>307</sup>. Dari pendapat di atas dikatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur menurut hirarki kebutuhan, yaitu kebutuhan mendasar, kebutuhan keterkaitan yang merupakan kebutuhan hubungan antar pribadi dan kebutuhan pertumbuhan yang merupakan kebutuhan kreativitas pribadi atau pengaruh produktif.

#### 3) Herzberg’s Two Factors Theory

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor.<sup>308</sup> Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivator hygiene, atau faktor ekstrinsik-instrinsik, bergantung pada pembahasan dari teori.

<sup>306</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 210

<sup>307</sup> Laurie J. Mullins, *Op.cit.*, h. 484

<sup>308</sup> John M. Ivancevich, *Op, cit.*, p. 151



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan yang lain adalah teori dua faktor Herzberg. Seperti dalam Mullin dikatakan:

*One set of factor are those which, if absent, cause dissatisfaction. These factors are related to job context, they are concerned with job environment and extrinsic to the job itself. These factors are the hygiene or maintenance factors. They serve to prevent dissatisfaction. The other set of factors are those which, if present, serve to motivate the individual to superior effort and performance. These factor are relted to job content of the work itself. They are the motivators or growth factors.*<sup>309</sup>

Teori di atas menggambarkan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

- a) Faktor *Hygiene*, merupakan faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu ketidakpuasan. Faktor ini mencakup gaji/upah, jaminan kerja, kondisi kerja dan status. Dengan kata lain menyentuh individu melalui rasa senang dan tidak senang bekerja.
- b) Faktor *motivator*, merupakan faktor yang mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja, seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan. Dengan kata lain merupakan faktor yang menyentuh individu melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaannya, karena menyangkut lingkungan kerjanya.

4) Mc. Clelland's Achievment Motivation Theory

David Mc Clelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya. Tiga kebutuhan adalah: (1) kebutuhan berprestasi (*n Ach*) (2) kebutuhan berafiliasi (*n aff*), dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*).

Dari keempat teori di atas jika digambar maka akan dapat dilihat dengan jelas perbedaan dan persamaannya yaitu, sebagai berikut:



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2. 5 Perbandingan Grafis dari Keempat Pendekatan Isi terhadap Motivasi<sup>310</sup>**

|                                    | MASLOW<br>(hierarki kebutuhan) |                     | HERZBERG<br>(teori dua faktor)  | ALDERFER    | MCLELLAND                 |
|------------------------------------|--------------------------------|---------------------|---|-------------|---------------------------|
| ↑<br>Urutan kebutuhan lebih tinggi | Aktualisasi diri               | ↑<br>Motivator      | Pekerjaan itu sendiri<br>• Tanggung jawab<br>• Kemajuan<br>• Pertumbuhan                      | Pertumbuhan | Kebutuhan akan pencapaian |
| ↓                                  | Harga diri                     | ↓                   | Pencapaian Pengakuan  |             | Kebutuhan akan kekuasaan  |
| ↑<br>Kebutuhan dasar               | Kepemilikan, sosial, dan cinta | ↑<br>Faktor higiene | Kualitas dari hubungan interpersonal di antara rekan kerja, dengan supervisor, dengan bawahan | Hubungan    | Kebutuhan akan afiliasi   |
| ↓                                  | Keselamatan dan keamanan       | ↓                   | Keamanan pekerjaan  | Eksistensi  |                           |
| ↓                                  | Fisiologis                     | ↓                   | Kondisi kerja<br>Gaji   |             |                           |

Berdasarkan teori-teori di atas, ada persamaan mengenai teori motivasi yaitu mereka sama-sama mengemukakan bahwa seseorang termotivasi atas dasar kebutuhan, bukan atas dasar keadilan atau harapan. Dari pengertian di atas, maka motif itu bersifat internal dalam motivasi, karena dorongan atau daya gerak itu muncul dari dalam diri seseorang, tanpa adanya perangsang atau insentif. Motif yang bersifat internal merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan, yang dipengaruhi beberapa hal, diantaranya yaitu pendidikan, pengalaman serta sifat-sifat pribadi yang dimiliki.

Di dalam organisasi formal, adanya motif yang berasal dari dalam diri tenaga pendidik membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong bawahan tersebut untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Diantaranya melalui pemberian penghargaan dan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan pegawai tersebut. Adanya rangsangan dari luar tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

<sup>310</sup> John M. Ivancevich, *op.cit.*, h. 156



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berkaitan dengan hal tersebut motivasi juga semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dapat dikerjakan dengan baik dengan tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi para pegawai, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawainya. Seseorang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

#### 5) *Expectancy Theory* Victor H. Vroom

Perilaku seseorang itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Salah satu teori yang membahas adanya hubungan antara upaya melaksanakan kerja dengan prestasi kerja dan hasil kerja adalah Teori Harapan (*Expectancy Theory*), seperti diungkapkan dalam Colquitt, LePines, Wesson, bahwa, “*expectancy theory describes the cognitive process that employee go through to make a choices among different voluntary responses*”<sup>311</sup>. Selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan tenaga pegawai untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasi tersebut.

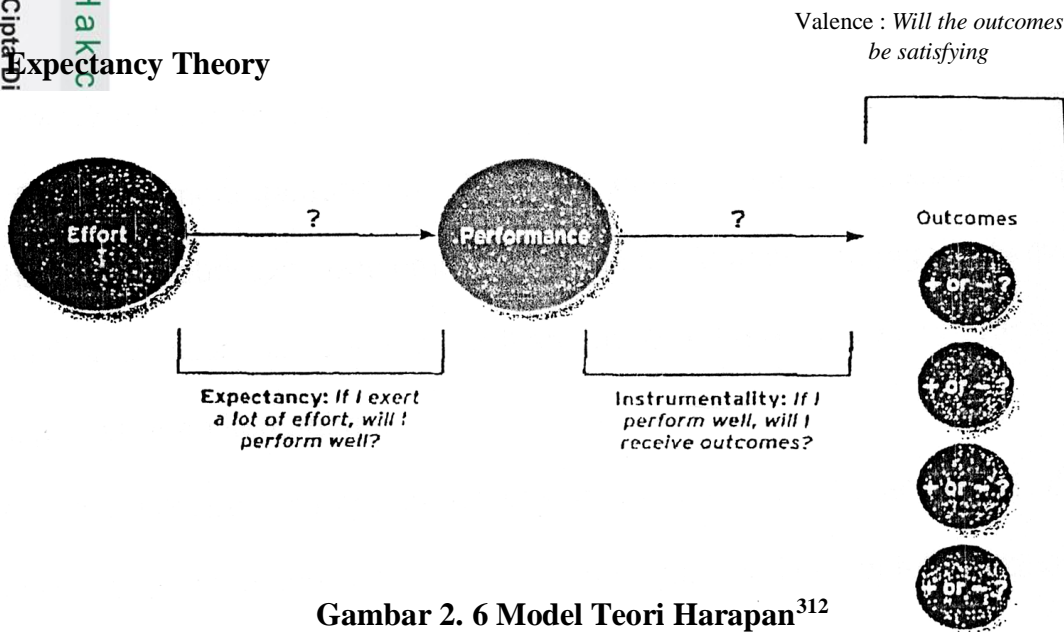
Dorongan ini menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan perilaku untuk mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah yang harus ditempuh.

V.H. Vroom menggambarkan teori harapan, sebagai berikut:

---

<sup>311</sup> *Ibid.*, h. 180

## Expectancy Theory



Gambar 2. 6 Model Teori Harapan<sup>312</sup>

Dalam teori dikatakan bahwa, dalam pencapaian tujuan-tujuan, seseorang didasarkan atas 3 (tiga) keyakinan yaitu ekspektasi, sarana, dan valensi.

Ekpektansi menggambarkan bahwa dengan mengerahkan upaya yang maksimal akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi juga. Tetapi dalam mencapai sasaran ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah keefektifan diri (*Self-efficacy*). Seperti dikatakan dalam Calquitt, Lepines, Wesson, bahwa “one of the most critical factors is self-efficacy, defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behaviors required for task success”<sup>313</sup>. Sebagian besar ada satu faktor kritik yaitu kemandirian diri, definisi kepercayaan seseorang mempunyai kemampuan serta keinginan dalam menjalankan perilaku yang membutuhkan untuk kesuksesan tugas.

<sup>312</sup> *Ibid.*, h. 181

<sup>313</sup> *Ibid.*, h. 180

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

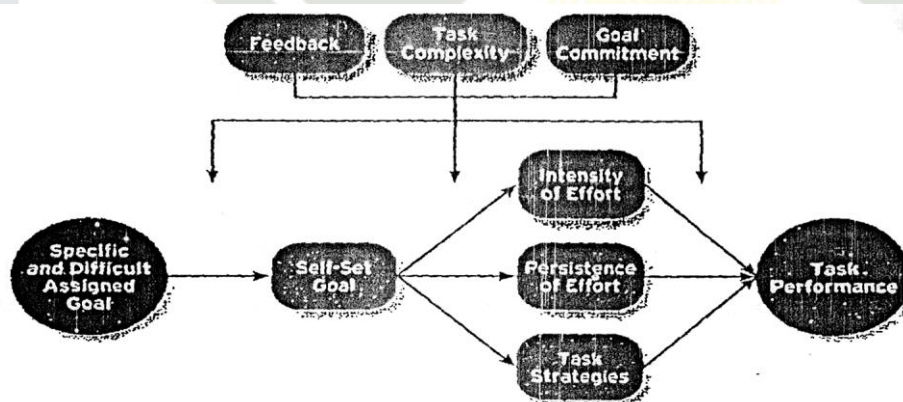
Menurut teori harapan, dorongan motivasi diarahkan oleh ekspektasi ( $E \rightarrow P$ ), Sarana ( $P \rightarrow O$ ), dan valensi ( $V$ ). Jadi total dorongan motivasi untuk berprestasi dengan tinggi adalah:

$$\text{Motivational Force} = (E \rightarrow P) \times \sum [(P \rightarrow O) \times V]$$

#### 6) Goal Setting Theory Edwin Locke.

Menurut Calquitt, Lepines, Wesson, dikatakan bahwa, “*goal setting theory describes the impact of assigned goals on the intensity and persistence of effort*”<sup>314</sup>. Teori ini menggambarkan dampak dari tujuan yang ditetapkan pada intensitas dan kegigihan. Tujuan ini yang bersifat sulit dan khusus akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Seperti terlihat dalam gambar 2.7 dibawah :



**Gambar 2.7 Model Teori Penetapan Sasaran**<sup>315</sup>

Unsur intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Unsur ini merupakan unsur yang paling difokuskan, bila membicarakan tentang motivasi. Akan

<sup>314</sup> *Ibid.*, h. 180

<sup>315</sup> *Ibid.*, h. 190



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

etapi, intensitasnya yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan- tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.<sup>316</sup> Sejalan dengan pendapat Edi Sutrisno faktor-faktor motivasi itu terdiri dari faktor intern dan ekstern yang berasal dari seorang pegawai itu sendiri. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa.<sup>317</sup>

Sedangkan faktor-faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yang meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik

181 <sup>316</sup> Austino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2003), h.

<sup>317</sup> Edi Sutrisno, *Op.cit.*, h. 118

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggungjawab
- 6) Pelaturan yang fleksibel.<sup>318</sup>

Sedangkan faktor motivasi kerja guru menurut Viethzal Rivai dan Sylviana Murni meliputi:

- 1) Pengaruh lingkungan fisik
- 2) Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi
- 3) Kebutuhan pribadi.<sup>319</sup>

Menurut Sondang P.Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain: (1) persepsi seseorang mengenai diri sendiri,(2) harga diri,(3) harapan pribadi, (4) kebutuhan, (5) keinginan, (6) kepuasan kerja, dan (7) prestasi kerja yang dihasilkan. sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain: (1) jenis dan sifat pekerjaan, (2) kelompok kerja dimana seseorang bergabung,(3) organisasi tempat kerja,(4) situasi lingkungan pada umumnya,dan (5) system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.<sup>320</sup>

- d. Motivasi kerja dalam perspektif Islam

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah al-Jumu'ah ayat 10:

<sup>318</sup> Ibid., h. 120

<sup>319</sup> Viethzal Rivai dan Sylviana Murni. *Educational Management*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009),h. 729

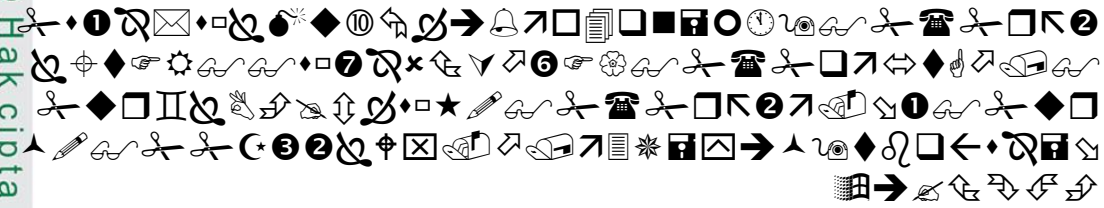
<sup>320</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Bumi Aksara. 2008),h. 294

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”<sup>321</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, sertarizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja, yaitu:<sup>322</sup>

- 1) Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip Komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang

<sup>321</sup> Departemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Tejemahnya*, (Bandung: CV Diponegoro, 2010), h. 554

<sup>322</sup> Ananto Pramadhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam*. (Jurnal Motivasi Kerja, September 2011), h. 33



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- (b) Prinsip Memberi Perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :<sup>323</sup>

- 1) Niat baik dan benar ( mengharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

(b) Takwa dalam bekerja Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

(c) Iklas dalam bekerja Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

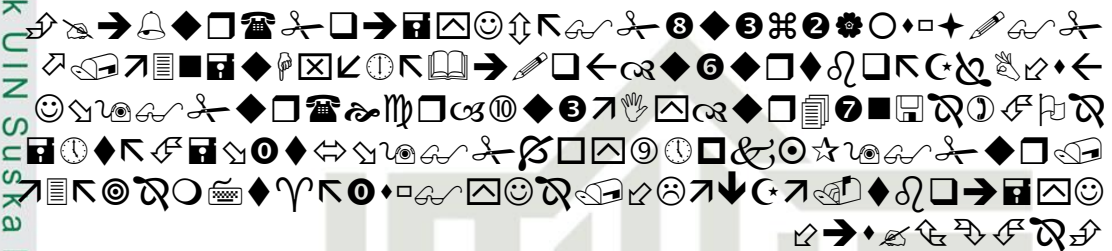
---

<sup>323</sup> *Ibid.*, h. 35

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

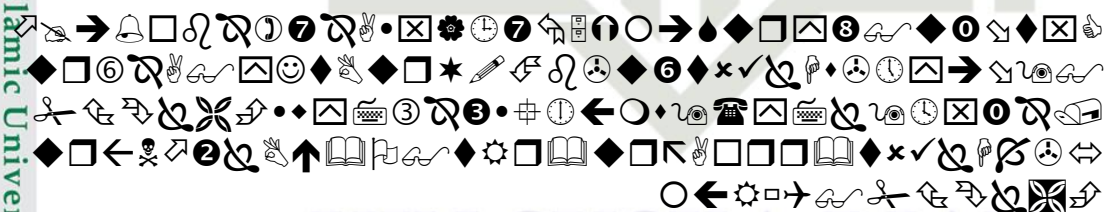
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105:



“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>324</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu. Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah al-An’am ayat 162-163:



Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).”<sup>325</sup>

<sup>324</sup> Departemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Diponegoro, 2010), h. 203  
<sup>325</sup> *Ibid.*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Petikan-petikan ayat di atas sangatlah jelas memperlihatkan pandangan Islam terhadap nilai kerja itu sendiri. Islam juga tidak hanya memerintahkan manusia hanya untuk sholat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi. Motivasi kerja dalam Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap yang menekankan pada kerja sama dalam bekerja. Dengan kata lain motivasi kerja dalam Islam memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa, dan waktu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, semangat yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*).

Berdasarkan deskripsi konseptual di atas dapat di sintesiskan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari luar atau dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keadaan ini dapat dilihat melalui indikator (1) Keinginan untuk mencapai



tujuan organisasi. (2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan (3) Keinginan untuk berprestasi, (4) Respon terhadap tantangan pekerjaan.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Konsep Operasional

Singarimbun menyatakan bahwa konsep operasional bisa dikatakan upaya menerjemahkan konsep atau sesuatu yang abstrak ke dalam bentuk yang konkret.<sup>326</sup> Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik sebuah pernyataan atau batasan dari hasil mengoperasionalkan konsep, yang memungkinkan riset mengukur konsep/konstruk/variabel yang relevan, dan berlaku bagi semua jenis variabel. Dan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menilai dan mengukur variabel penelitian diatas, maka penulis merasa perlu untuk menentukan konsep operasional.

### 1. Kinerja Islami

Kinerja Islami adalah perilaku guru Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru dengan nilai dan spirit keislaman yang ditransformasikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang berorientasi pada pekerjaan dan hasil kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di tingkat sekolah, yang diukur dari jawaban responden terhadap angket yang disebar, berdasarkan indikator-indikator: (1) Ketercapaian target kurikulum, (2) Keterlibatan dalam kegiatan sekolah, (3) Penguasaan metode mengajar, (4) Keefektifan penggunaan sumber belajar dan, (5) Keefektifan pengelolaan kelas.

### 2. *Self-efficacy*

*Self-efficacy* adalah keyakinan diri guru Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru atas kegigihannya untuk melaksanakan tugas secara optimal, yang diukur dari jawaban responden terhadap angket yang disebar dengan indikator: (1) mampu mengatasi hambatan dalam bekerja, (2) Kepercayaan pada keberhasilan kerja, (3)

<sup>326</sup> Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*. (Jakarta: LP3S, 1989 ) h. 103

Adanya pertimbangan dalam bekerja, (4) dapat menguasai situasi (5) bekerja keras menggapai kesuksesan.

### 3. *Locus of control*

*Locus of control* adalah keyakinan guru Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru tentang tindakan yang dapat menyebabkan keberhasilan atau kegagalan melaksanakan kegiatan, yang diukur dari jawaban responden terhadap angket dengan indikator: (1) Kemandirian dalam bekerja; (2) Memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri; (3) Tekun dalam bekerja; (4) Ketergantungan pada lingkungan kerja; (5) Aktif berpartisipasi.

### 4. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru mengenal emosional dirinya dan emosional orang lain dalam membina hubungan dengan orang lain dengan menggunakan cara-cara yang konstruktif, yang diukur dari jawaban responden terhadap angket yang disebarkan, dengan indikator: (1) mengenali emosi diri sendiri, (2) mengendalikan emosi, (3) memotivasi diri, (4) memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, dan (5) membina hubungan dengan orang lain.

### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah adalah suatu dorongan yang berasal dari luar atau dari dalam diri guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan madrasah secara efektif dan efisien, yang diukur dari jawaban responden terhadap instrument dengan menggunakan indikator: (1) Keinginan untuk mencapai tujuan madrasah. (2) Tanggung jawab

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



terhadap pekerjaan (3) Keinginan untuk berprestasi, (4) Respon terhadap tantangan pekerjaan.

### 3. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang penulis tekuni bukanlah variabel yang baru sama sekali, sudah banyak peneliti terdahulu yang melakukannya.

Berikut ini penulis kemukakan beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. Jurnal penelitian yang disusun oleh Yoga Dwi Anugraha<sup>327</sup> dan Ari Prasetyo<sup>328</sup> yang berjudul "Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta"<sup>328</sup> pada tahun 2019. Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat ditarik simpulan sebagai berikut hasil pengujian secara parsial pada variabel motivasi Islam(X1)dan komitmen Islam(X2)tidak ada pengaruh terhadap kinerja Islam (Y).Sedangkan pada variabel pelatihan Islam (X3) ada pengaruh terhadap kinerja Islam (Y).Dari ketiga variabel tersebut yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja islam (Y) pada PT. Asuransi Takaful Keluarga di Kantor Pusat Jakarta yaitu variabel pelatihan Islam (X3).Hasil pengujian secara simultan pada variabel motivasi Islam, komitmen Islam, dan pelatihan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam.Sedangkan Nilai R square atau determinasi berganda adalah sebesar 0,687 yang menunjukkan bahwa 68,7% kinerja Islam dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hasil penelitian ini menghasilkan variabel motivasi Islam dan komitmen

<sup>327</sup>Dosen pada Departemen Ekonomi Syariah –Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga

<sup>328</sup>Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 6 No. 11 November 2019: 2252-2271;

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:.

- Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja Islam sedangkan variabel pelatihan Islam berpengaruh terhadap kinerja Islam. Akan tetapi walaupun variabel motivasi Islam dan komitmen Islam tidak berpengaruh tapi memiliki hubungan yang positif dilihat dari nilai persamaan regresi walaupun nilainya sedikit. Dengan begitu pengembangan terhadap sumber daya manusia perspektif islam tetap dan terus dikembangkan oleh perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai keislaman agar saat mereka bekerja mempunyai nilai kuantitas dan kualitas yang lebih dari karyawan yang tidak memiliki nilai islam yang dianjurkan oleh Rasulullah dan dari sumber-sumber Al Qur'an maupun Al Hadist.
2. Jurnal penelitian oleh Wednesdayanti Angelia Putri dan Ari Prasetyo pada tahun 2014, dengan judul “Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Islam Karyawan Brisyariahkci Surabaya Gubeng”.<sup>329</sup> Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja sebagai variabel eksogen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel endogen (Y) kinerja Islam karyawan BRISyariah KCI Surabaya Gubeng dengan pembuktian nilai koefisien regresinya bertanda positif sebesar 0,546 yang artinya apabila motivasi kerja naik sebesar satu-satuan maka kinerja Islam akan meningkat sebesar 0,546. Pengaruh motivasi kerja sangat signifikan terhadap kinerja Islam karyawan BRISyariah KCI Surabaya Gubeng. Hal ini terlihat dari hasil uji t-statistik menunjukkan hasil nilai signifikan atau probabilitas sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05.
3. Jurnal penelitian oleh Ali Shodikin yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Motivasi Kerja Sebagai

442

Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang)''<sup>330</sup> yang dilakukan pada tahun 2018. Berdasarkan hasil analisis yang telah ditelaah dalam studi ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang paling kuat dipengaruhi oleh budaya kerja, hal ini tercermin dari budaya kerja yang selalu mencermati waktu, al-mujahadah (kerja keras dan selalu optimal), al-ihsan (melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi) dan memiliki sifat al-itqon (kemantapan diri). Dari empat cermin inilah yang mempunyai pengaruh yang sangat kuat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Budaya merupakan satu-satunya faktor yang meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Karenanya budaya organisasi memainkan peran vital dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi harus mengikat semua anggota dan pegawai organisasi karena ini akan mendorong keseragaman di antara anggota organisasi dan ini meningkatkan komitmen, efisiensi kelompok, dan kinerja keseluruhan pegawai kependidikan. Kepemimpinan ditemukan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan, tetapi akan mampu memotivasi kerja. Hal ini berarti pemimpin yang berganti-ganti tidak akan berdampak langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan, akan tetapi yang akan berpengaruh adalah budaya kerja di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

4. Jurnal penelitian yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Guru Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur H oleh Koesmono Staf Penjajar Fakultas Ekonomi,

<sup>330</sup>Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 3 (2), 2018, h. 61-72

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya. Hasil penelitiannya pada nilai koefisien korelasi menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja sebesar 1.462 dan koefisien korelasi motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,003. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya<sup>331</sup>.

5. Penelitian Adeolu Joshua Ayeni, Ph.D.<sup>332</sup> yang dimuat dalam Journal of Education and Human Development, December 2015, Vol. 4, No. 4, pp. 91-101, dengan judul *“Teachers’ Motivation as Strategy for Sustenance of Instructional Task Quality and Standards in Secondary Schools in Ondo State, Nigeria* (Motivasi Guru sebagai Strategi Menuju Kualitas dan Standar Tugas Instruksional di Sekolah Menengah Pertama di Negara Bagian Ondo, Nigeria)”. Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif yang diadopsi dan menggunakan kuesioner yang berjudul "Kuesioner Strategi Motivasi Kepemimpinan" (PMSQ), Kuesioner Tugas Tugas Instruksional Guru (TITPQ), dan teknik wawancara untuk mengumpulkan data dari 480 responden, yang terdiri dari 30 kepala sekolah dan 450 guru di 30 umum sekolah. Teknik samplingnya menggunakan teknik sampling multi tahap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara strategi motivasi pelaku dan kinerja instruksional guru signifikan ( $r = -0,672$ ,  $p < 0,05$ ); Ada hubungan yang signifikan antara tugas instruksional guru dan prestasi akademik siswa ( $r = 0,938$ ,  $p < 0,05$ ), sementara mayoritas kepala sekolah sangat efektif dalam penetapan tujuan perusahaan,

<sup>331</sup> H. Teman Koesmono, Jurnal, *Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*.

<sup>332</sup> Department of Educational Management, Adekunle Ajasin University, P.M.B. 001, Akungba-Akoko, Ondo State, Nigeria. E-mail: ayeniadeolu@yahoo.com ; GSM No. +2348139654848

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

inovasi, pengembangan kapasitas, kerja tim, umpan balik kinerja, pemrosesan gaji, merekomendasikan guru untuk promosi, kolegialitas dan hubungan masyarakat.<sup>333</sup>

6. Penelitian Aleksius Madu<sup>334</sup> dan Jailani<sup>335</sup>, dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA” pada Tahun 2015. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif-korelasional dengan analisis linear berganda. Populasi penelitian ini seluruh guru dan Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Ngada dengan sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja guru ( $X_2$ ), dan komunikasi interpersonal ( $X_3$ ) dengan kinerja guru matematika SMA ( $Y$ ), dengan korelasi sebesar 0,889 dengan model regresi  $Y = 59,840 + 0,084X_1 + 0,377X_2 + 0,799X_3$ ; (2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,746 serta korelasi murninya sebesar 0,399; (3) motivasi kerja dengan kinerja guru matematika SMA, dengan korelasi sebesar 0,622 serta korelasi murninya sebesar 0,384; dan (4) komunikasi interpersonal dengan kinerja guru matematika SMA, dengan kontribusi sebesar 0,741 dan korelasi murninya sebesar 0,685. Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, kinerja guru matematika.<sup>336</sup>

<sup>333</sup>Journal of Education and Human Development, December 2015, Vol. 4, No. 4, h. 91-101.  
<http://jehdnet.com/vol-4-no-4-december-2015-abstract-12-jehd>

<sup>334</sup>Dosen Universitas Nusa Cendana Kupang, Jalan Adisucipto, Penfui, Kupang, 85001, Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Email: leksi.madu@yahoo.com

<sup>335</sup>Dosen Pendidikan Matematika, Universitas Negeri Yogyakarta, Jl. Colombo No. 1, Karangmalang, Yogyakarta 55281, Indonesia. Email: jailani@uny.ac.id

<sup>336</sup>Aleksius Madu dan Jailani, Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA(Pythagoras: Jurnal pendidikan Matematika, 2015). ISSN: 1978-4538 (Print); 2527-421X (Online), Publisher: Universitas Negeri Yogyakarta, <https://doi.org/article/2c0de5798608499e8a9ab2b9f0a619a9>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. Penelitian yang dilakukan oleh Candra Pratama Sukarta dengan judul “Pengaruh *Locus of control (LOC)* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di UPTD Kecamatan Rawamerta Kabupaten Kerawang” pada tahun 2014. Temuan penelitiannya: (a) bahwa terdapat pengaruh langsung positif LOC terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,353 dan koefisien jalur sebesar 0,176; (b) bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,337 dan koefisien jalur sebesar 0,290; dan (c) bahwa terdapat pengaruh langsung positif LOC terhadap efikasi diri dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,264 dan koefisien jalur sebesar 0,264.<sup>337</sup>

8. Penelitian Disertasi yang dilakukan oleh Mochammad Subagio yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources” pada tahun 2013. Temuan penelitian adalah:

a. Pengaruh langsung antar variabel: (1) kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien jalur 0,372; (2) motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien jalur 0,298; (3) sikap kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien jalur 0,329; (4) kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap sikap kerja ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien jalur 0,554; dan (5) motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap sikap kerja ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien jalur 0,443.

b. Pengaruh tidak langsung antar variabel: (1) kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui sikap kerja ( $X_3$ ) sebesar

<sup>337</sup> Candra Pratama Sukarta, *Pengaruh Locus of Control (LOC) dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di UPTD Kecamatan Rawamerta Kabupaten Kerawang*. (Jakarta: UNJ, 2014), h. 83.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan temuan tersebut kesimpulan penelitiannya adalah: (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kecerdasan emosional meningkat maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan; (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan; (3) sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila sikap kerja meningkat maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan; (4) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Artinya, apabila kecerdasan emosional meningkat maka akan menyebabkan peningkatan pada sikap kerja karyawan; dan (5) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat maka akan menyebabkan peningkatan pada sikap kerja karyawan.<sup>338</sup>

9. Penelitian Jurnal oleh Imelda Nofia, Syakdanur Nas, dan Feny Trisnawati yang berjudul "Effect Of Internal Locus of controlof Achievement

<sup>338</sup> Mochammad Subagio, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources* pada tahun 2013 (Jakarta: UNJ, 2014), h. 146-158.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Motivation in Economic Subject Class XISMAN 2 Mandau” pada tahun 2016. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa diketahui nilai signifikansi pada tabel coefficients sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai kritis sebesar 0,1. Maka diperoleh  $0,000 < 0,1$  dan hasil ini menunjukkan bahwa Internal Locus Of Control (ILOC) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi (MB) pada siswa kelas XI jurusan IPS di SMAN 2 Mandau tahun ajaran 2014/2015. Dilihat dari R Square sebesar 0,589, ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 58, 9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen adalah kuat. Berdasarkan koefisien regresi jika ILOC mengalami kenaikan sebesar 1% maka motivasi berprestasi juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.845 atau 84.5%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara MB dengan ILOC, semakin naik ILOC maka semakin naik pula Motivasi Berprestasi.<sup>339</sup>

10. Sarita dan Agustia (2009) menyimpulkan bahwa *locus of control* secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil studi ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil studi ini berbeda dengan hasil studi yang dilakukan sebelumnya oleh Sri Iswati (2003) bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Jika seorang auditor cenderung memiliki internal *locus of control* sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja/prestasi kerja auditor. Namun apabila seorang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>339</sup><https://www.neliti.com/id/publications/207356/pengaruh-internal-locus-of-control-terhadap-motivasi-berprestasi-pada-mata-pelaj>

auditor mempunyai kecenderungan mempercayafaktor-faktor di luar dirinya sebagai penentu keberhasilannya, dapat dikatakan dia memiliki *external locus of control*, hal ini justru akan menurunkan kepuasan kerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja dari auditor.<sup>340</sup>

11. Hasil studi C.R. Anderson tentang *Locus of control, Coping Behaviors, and Performance in a Stress Setting: A Longitudinal Study*, dan hasil temuannya menjelaskan pengusaha yang dikendalikan oleh kekuatan sendiri (*internal locus of control*) ditemukan ditemukan kurang merasa tertekan ketimbang mereka yang dikendalikan oleh kekuatan dari luar (*external locus of control*) dan menunjukkan perilaku yang lebih berorientasi pada pekerjaan dari pada perilaku yang berorientasi pada emosi. Di samping itu, perilaku yang berorientasi pada pekerjaan dari mereka yang dikendalikan oleh kekuatan sendiri diasosiasikan dengan prestasi yang lebih baik.<sup>341</sup>
12. Penelitian yang dilakukan oleh Ainmazita Mansor Amer Darus Mohd Hasani Dali (2013) menunjukkan bahwa dengan meningkatkan *self-efficacy* membuat keinginan melakukan OCB semakin tinggi diantara karyawan serta *self-efficacy* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini juga di support oleh James King (2012) yang dilakukan di Amerika terhadap para karyawan di dalam organisasi, dia menemukan hubungan bahwa *self-efficacy* dan *organizational citizenship behaviour* mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja.<sup>342</sup>

<sup>340</sup> <https://www.neliti.com/id/publications/274785/pengaruh-komitmen-profesional-komitmen-organisasional-motivasi-kerja-dan-locus-o>. h. 81.

<sup>341</sup> Anderson, C.R., *Locus of Control, Coping Behaviors, and Performance in a Stress Setting Longitudinal Study*, Journal of Applied Psychology, h. 446-451.

<sup>342</sup> <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00758-MN%20Bab2001.pdf>. h. 30

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

13. Penelitian Rika Verawati, "Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung", pada tahun 2016. Hasil uji hipotesisnya sebagai berikut: (a) pertama Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung, dengan nilai koefisien sebesar 0,366; (b) Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung. Dengan nilai koefisien sebesar 0,296; dan (c) Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung, dengan nilai koefisien sebesar 0,263.

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, walaupun secara sendiri-sendiri pengaruh kepemimpinan belum signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan motivasi, dan komitmen akan semakin meningkat; (2) Kepemimpinan, motivasi, dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh baik tidaknya kepemimpinan, motivasi dan komitmen guru; dan (3) Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung berada pada kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja guru baik secara langsung dan tidak langsung dipengaruhi oleh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©  
al  
: p  
a r  
lik  
U  
S  
ke  
ri  
a

kepemimpinan, motivasi dan komitmen yang saling terkait antara satu dengan lainnya.<sup>343</sup>

14. Penelitian Rasidi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja, Kemampuan Komunikasi, Dan Manajemen Guru Dengan Kinerja Guru SD Muhammadiyah Yogyakarta” pada tahun 2014. Berdasarkan uji hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SD Muhammadiyah Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru, 2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi guru dengan kinerja guru di SD Muhammadiyah Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin meningkatkan kinerja guru, 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen guru dengan kinerja guru di SD Muhammadiyah Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin meningkatkan kinerja guru, 4) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kemampuan komunikasi guru, dan manajemen guru dengan kinerja guru SD Muhammadiyah di Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kemampuan komunikasi guru, dan manajemen guru maka semakin meningkatkan kinerja guru.<sup>344</sup>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>343</sup> Wika Verawati, *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung*. (STKIP PGRI Sumbar) <https://www.neliti.com/id/publications/54666/pengaruh-kepemimpinan-motivasi-kerja-dan-komitmen-kerja-terhadap-kinerja-guru-ma>

<sup>344</sup> Rasidi, *Hubungan Motivasi Kerja, Kemampuan Komunikasi, Dan Manajemen Guru Dengan Kinerja Guru SD Muhammadiyah Yogyakarta*. Jurnal Ilmu Pendidikan UNY, 2014. <https://www.neliti.com/id/publications/122885/hubungan-motivasi-kerja-kemampuan-komunikasi-dan-manajemen-guru-dengan-kinerja-g>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

15. Penelitian Disertasi Faizin yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Kampar”, pada tahun 2018. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan konsep diri terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Kampar. Setelah data dianalisis, maka disimpulkan: 1) Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Profesional secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar. Seperti terlihat pada deskripsi responden tentang kompetensi profesional guru di MAN se-Kabupaten Kampar yang diatas rata-rata, namun tidak menunjukkan kinerjanya secara maksimal khususnya dari indikator disiplin kerja, penguasaan tugas, kerjasama dan loyalitas; 2) Terdapat pengaruh motivasi Kerja secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar. Seperti terlihat pada deskripsi responden tentang kemampuan kerja para karyawan yang diatas rata-rata (memiliki kemampuan motivasi kerja di atas 80%) namun tidak menunjukkan kinerjanya secara maksimal khususnya dari indikator disiplin kerja, penguasaan tugas, kerjasama dan loyalitas. Besar pengaruhnya 35,9%; dan 3) Terdapat pengaruh konsep diri Faktor secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Kampar. Besar pengaruhnya adalah 52,63%. Berdasarkan kesimpulan di atas maka output dari penelitian ini adalah desain kinerja guru berbasis motivasi kerja dalam perspektif pendidikan Islam.<sup>345</sup>
16. Penelitian Sugeng Sudarsono yang berjudul “Kontribusi Masa Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah

<sup>345</sup> Faizin, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Kampar*. Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran) Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Universitas Riau Volume 2 Nomor 4 Juli 2018 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Negeri (MIN) Di Kabupaten Jembrana”, pada Tahun 2011. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada kontribusi positif dan signifikan masa kerja terhadap kinerja guru sebesar 37.2 % dengan Freg = 34.344 ( $p < 0.05$ ), (2) ada kontribusi positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 43.7 % dengan Freg = 34.054 ( $p < 0.05$ ), (3) ada kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 46.4 % dengan Freg = 50.178 ( $p < 0.05$ ), (4) terdapat kontribusi positif dan signifikan secara bersama-sama masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 64.2 % dengan Freg = 33.532 ( $p < 0.05$ ), masa kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 19.433% terhadap kinerja guru, pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 17.79 % terhadap kinerja guru, variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 27.11% terhadap kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri di Kabupaten Jembrana secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru faktor masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan.<sup>346</sup>

17. Penelitian Endah Susilowati yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guruterhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional”, pada tahun 2016. Penelitian ini memiliki kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

<sup>346</sup>Sugeng Sudarsono, *Kontribusi Masa Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri (MIN) Di Kabupaten Jembrana* (Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha, 2011). <https://www.neliti.com/id/publications/118945/kontribusi-masa-kerja-pendidikan-dan-pelatihan-diklat-dan-motivasi-kerja-terhada>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja gurupada Madrasah Aliyah di KecamatanWinong Kabupaten Pati; (2) Kompetensi guru berpengaruh positifdan signifikan terhadap kinerja gurupada Madrasah Aliyah di KecamatanWinong Kabupaten Pati; (3) Kepemimpinan transformasionalberpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja guru pada MadrasahAliyah di Kecamatan WinongKabupaten Pati; (4) Pengaruh motivasi kerja terhadapkinerja guru dimoderasikepemimpinan transformasional padaMadrasah Aliyah diKecamatanWinong Kabupaten Pati; dan 5) Pengaruh kompetensi guru terhadapkinerja guru dimoderasikepemimpinantransformasional padaMadrasah Aliyah di KecamatanWinong Kabupaten Pati.<sup>347</sup>

18. Penelitian Nina Anggriani yang berjudul “Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru(pada SMAN Se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau)” pada tahun 2010. Kesimpulan dalam ini adalah bahwa:

- a. Supervisi kepala sekolah pada SMA Negeri se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau, yang diukur melalui (1) supervisi individual dan (2) supervisi kelompok termasuk kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang supervisi kepala sekolah yang berada dalam kategori sangat baik.
- b. Motivasi kerja guru pada SMA Negeri se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden tentang motivasi kerja guru yang berada dalam kategori sangat tinggi.
- c. Kinerja mengajar guru pada SMA Negeri se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata

<sup>347</sup>Endah Susilowati, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi KepemimpinanTransformasional*. (Jurnal Mahasiswa Pascasarjana STIKUBANK, 2016). <https://www.neliti.com/id/publications/189342/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kompetensi-guru-terhadap-kinerja-guru-dimoderasi-kep>

jawaban responden tentang kinerja mengajar guru yang berada dalam kategori sangat tinggi.

Terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru pada SMA Negeri se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau sebesar 13,80 %. Ini berarti tingkat kinerja mengajar guru dapat dijelaskan 13,80 % melalui supervisi kepala sekolah.

Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja mengajar guru pada SMA Negeri se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau sebesar 25,40 %. Ini berarti tingkat kinerja mengajar guru dapat dijelaskan 25,40 % melalui motivasi kerja guru.

f. Terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru pada SMA Negeri se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau sebesar 31,00 %. Ini berarti bahwa kira-kira sepertiga tingkat mengajar guru dapat dijelaskan melalui tingkat supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah dan motivasi kerja yang dimiliki guru. Sisanya 69,00 % (kira-kira dua pertiga) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.<sup>348</sup>

19. Amelia Yustiana dan Benedicta P. Dwi Riyanti melakukan penelitian pada tahun 2005 dengan judul “Hubungan antara *Locus of control* dengan stres kerja pada reporter surat

<sup>348</sup>Yustiana Anggriani, *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru (pada SMAN Se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau)*, Jurnal Administrasi Pendidikan UPI, April 2010, <https://www.neliti.com/id/publications/72141/kontribusi-supervisi-kepala-sekolah-dan-motivasi-kerja-guru-terhadap-kinerja-men>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



surat kabar harian”. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan stres kerja pada reporter surat kabar harian.<sup>349</sup>

20. Penelitian lain dilakukan oleh Gusmiranto, Delvy dan Johan, Retno Triyani tahun 2006 dengan judul “Hubungan antara *Locus of control* dan Pola Perilaku Tipe A-B Dengan Stres Kerja Pada Petugas Costumer Service Di Call Center” juga menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan stres kerja, dan ada hubungan yang signifikan *locus of control* dan pola perilaku tipe A-B dengan stress kerja.<sup>350</sup>
21. Penelitian Mariza Ulfa Sumitro, Frieda dan Nofiar Aldriandy Putra, dengan judul penelitian “Correlation between *self-efficacy* to job stress of sales operation employee’s PT. Nasmoco Group Semarang”. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada karyawan sales operation PT. Nasmoco Group Semarang<sup>351</sup>.
22. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Abdul Rohman tahun 2004 dengan judul “Hubungan Antara *self-efficacy* dengan Stres Kerja pada Sales Marketing PT. Lion Metal Works Jakarta”. Hasilnya membuktikan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka stress kerja semakin rendah dan semakin rendah *self-efficacy* maka stres kerja semakin tinggi.<sup>352</sup>

<sup>349</sup> Rustiana, Amelia dan Benedicta P. Dwi Riyanti. 2005. Hubungan Antara Locus of Control dengan Stres Kerja pada Reporter Surat Kabar Harian. Jurnal

<sup>350</sup> Gusmiranto, Delvy dan Johan, Retno Triyani. 2006. Hubungan antara Locus of Control dan Pola Perilaku Tipe A-B dengan Stres Kerja pada Petugas Customer Service di Call Center. Jurnal

<sup>351</sup> Sumitro, Mariza Ulfa., Frieda dan Nofiar Aldriandy Putra. 2011. *Correlation between Self-efficacy to Job Stress of Sales Operation Employee’s PT. Nasmoco Group Semarang*. Jurnal

<sup>352</sup> Rohman, Abdul. 2004. *Hubungan Antara Self-efficacy dengan Stres Kerja pada Sales Marketing PT. Lion Metal Works Jakarta*. Jurnal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

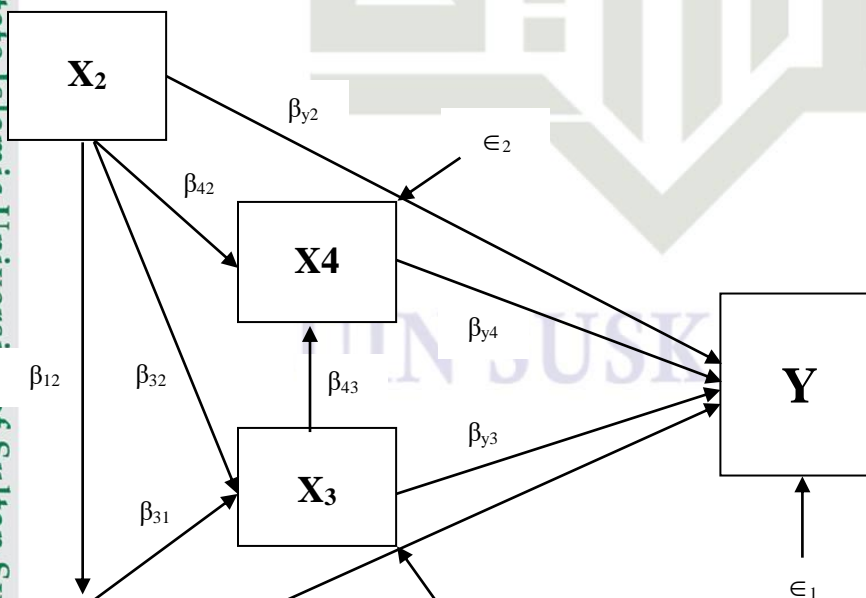
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

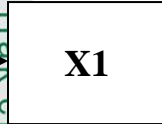
3. Ria Apriani juga telah melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh self-efficacy terhadap Stres Kerja Pada Guru di SMA Islam Swasta Kota Pekalongan*”. Hasilnya membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja guru (*the research result showed that there was a negative influence between self-efficacy on work stress in teachers of private Islamic Senior High Schools in Pekalongan Municipality*).<sup>353</sup>

#### D. Kerangka Berpikir

Guru yang memiliki *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, akan mempengaruhi seorang guru untuk berkinerja lebih baik. Oleh sebab itu segala upaya yang berkaitan dengan peningkatan *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru perlu mendapatkan dukungan karena itulah upaya meningkatkan kinerja guru. Kerangka berpikir penelitian dampak *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru diilustrasikan dalam Gambar berikut:



<sup>353</sup> Apriani, Ria. 2010. *Pengaruh Self-efficacy terhadap stres kerja Guru Pada Guru di SMA Islam Swasta Kota Pekalongan*. Universitas Negeri Semarang.



$\beta_{y1}$

$\epsilon_3$

Gambar 2. 8 Kerangka Berpikir

## 1. Pengaruh Langsung Positif *self-efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Baron sesuai dengan *Goal-Setting Theory* mengatakan bahwa *self-efficacy* memegang peranan penting dalam keyakinan individu tentang kemampuan untuk berkinerja pada level tertentu, jika orang telah menyimpulkan bahwa tidak ada yang mereka kerjakan, mereka kurang memiliki kemampuan untuk mencapai suatu tujuan, kemudian usaha dan penampilan atau kinerja menjadi menurun. Sebaliknya bila orang menyimpulkan, bahwa mereka dapat mencapai tujuan, motivasi, dan kinerja akan meningkat atau dapat dipacu<sup>354</sup>.

Jika hal tersebut dikaitkan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, maka kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut sangat bergantung pada persepsi tentang kemampuan diri yang dimilikinya, pengalaman hidupnya, dan pengetahuan yang dimilikinya. Jadi, motivasi kerja dapat dicapai melalui *self-efficacy*, dengan demikian dapat diduga bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

## 2. Pengaruh Langsung Positif *Locus of control* Terhadap Motivasi Kerja

*Locus of control* merupakan suatu sifat kepribadian tentang bagaimana seseorang menginterpretasikan keberhasilan dan kegagalan yang dialami pada dirinya berasal dari faktor internal atau eksternal. Seseorang dengan internal *locus of control* adalah seseorang yang percaya keberhasilan dan kegagalan yang terjadi pada dirinya berasal

<sup>354</sup>Baron, Robert A. *Psychology* (Boston: Allyn and Bacon, 1998), h. 672.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan usaha yang dilakukan dan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, seseorang dengan internal *locus of control* cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih dalam menentukan arah hidupnya dan hal-hal yang akan dilakukan dan yang telah dilakukan. Mereka memiliki sifat suka bekerja dan berusaha untuk mendapatkan hal yang maksimal mengarah pada keberhasilan. Selain itu terdapat tipe seseorang yang memiliki kecenderungan eksternal *locus of control*. Seseorang dengan eksternal *locus of control* memiliki keyakinan bahwa lingkungan, nasib, atau keadaan di luar dirinya merupakan penyebab terjadinya keberhasilan atau kegagalan yang dialami.

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu hal yang dapat menjadi daya penggerak atau pendorong seseorang untuk melakukan usaha, gairah, dan semangat dalam bekerja. Apabila seseorang sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu mereka akan berusaha dengan gigih, gairah dan semangat untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi pada guru akan membuat guru tersebut tidak mudah putus asa apabila mengalami kesulitan menghadapi siswa dan problem pembelajaran di kelas. Sebaliknya apabila guru tersebut memiliki motivasi kerja rendah, mereka akan mudah putus asa dan akan bersifat acuh tak acuh dengan keadaan siswa dan problem pembelajaran di kelas.

Dikaitkan dengan konsep internal-eksternal *locus of control*, dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung kurang berusaha, kurang gigih, pasif, dan menyerah pada nasib/takdir. Kesemuanya itu akan berakibat pada rendahnya aktivitas. Sebaliknya, guru yang memiliki *locus of control* internal, cenderung berusaha dengan gigih dan tekun, sebab mereka merasa dan percaya bahwa sesuatu yang mereka peroleh merupakan hasilnya sendiri, yaitu hasil usaha dan kerja keras, kemampuan, dan keterampilan yang mereka miliki.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kepercayaan yang mengiringi tingkah laku dan perbuatan seperti itu akan berakibat pada tingginya mutu belajar.

Untuk memperkuat argumen bahwa *locus of control* akan mempengaruhi motivasi kerja guru, berikut dikemukakan perbandingan karakteristik masing-masing individu yang memiliki *locus of control* internal dan eksternal.

**Tabel 2. 6 Kecenderungan Individu Berdasarkan Konsep *Locus of control***<sup>355</sup>

| Ciri-ciri individu berdasarkan kecenderungan <i>locus of control</i>  |  |
|---|--|
| Internal  | Eksternal  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai perhatian yang penuh terhadap sesuatu</li> <li>2. Kompeten</li> <li>3. Dapat melawan dan mengatasi pengaruh dari luar</li> <li>4. Berorientasi pada prestasi</li> <li>5. Bebas</li> <li>6. Percaya pada diri sendiri</li> <li>7. Cekatan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurang penuh perhatian terhadap sesuatu</li> <li>2. Tak menentu dalam bertindak laku</li> <li>3. Dipengaruhi oleh status</li> <li>4. Dipengaruhi oleh kelompok</li> <li>5. Dikendalikan oleh orang lain</li> <li>6. Kurang percaya pada kemampuan sendiri</li> <li>8. Acak-acakan dalam bertindak</li> </ol> |

Dari tabel 2.6 dapat dilihat bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi akan mempunyai sifat mempunyai perhatian yang penuh terhadap sesuatu, mempunyai kompeten, dapat mengatasi pengaruh dari luar dirinya, berorientasi pada prestasi, bebas atau tidak terikat, memiliki percaya diri yang baik, serta cekatan. Yang kesemuanya itu akan dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dicapai melalui *locus of control*, dengan demikian dapat diduga bahwa *locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja

### 3. Pengaruh Langsung Positif Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja

<sup>355</sup> Hadila, *Mengembangkan Motivasi Belajar Melalui Locus of Control dan Self Esteem*. (Bengkulu, STAIN Curup, 2016), h. 98.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Spector and Connell yang dikutip Gordon mengatakan bahwa ada lima ciri-ciri/karakteristik kepribadian seperti teori yang dikemukakan oleh Kinicki and William: “**Emotional Intelligence** indicates the ability to cope, empathize with others, and be self motivated”.<sup>356</sup> Pendapat ini mengatakan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan untuk melindungi, berempati dengan orang lain, dan motivasi diri sendiri.

Disamping itu ada teori motivasi yang dapat dikuatkan oleh kecerdasan emosional yaitu teori hirarki Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*).



**Gambar 2. 9 Maslow's Hierarchy Needs**

Dalam teori itu ada 5 tingkat kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan

<sup>356</sup> Kinicki and William *Op. cit.*h. 375



biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat.

- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*). Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*). Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*). Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
- e. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan tempat dia bekerja. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Teori Hirarkhi Maslow di atas kalau dikaitkan dengan posisi seorang sebagai guru, pada level manapun dia mendefinisikan dirinya pada hirarkhi Maslow, tentu lah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan memiliki kecerdasan emosional akan membantunya sukses dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena kecerdasan emosional yang dimilikinya mampu membuatnya bertahan dan memungkinkannya untuk mendapatkan peluang-peluang yang baik dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dicapai melalui kecerdasan emosional, dengan demikian dapat diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja

#### 4. Pengaruh Langsung Positif *self-efficacy* Terhadap Kinerja

Menurut Baron sesuai dengan *Goal-Setting Theory* mengatakan bahwa *self-efficacy* memegang peranan penting dalam keyakinan individu tentang kemampuan untuk berkinerja pada level tertentu, jika orang telah menyimpulkan bahwa tidak ada yang mereka kerjakan, mereka kurang memiliki kemampuan untuk mencapai suatu tujuan, kemudian usaha dan penampilan atau kinerja menjadi menurun. Sebaliknya bila orang menyimpulkan, bahwa mereka dapat mencapai tujuan, motivasi, dan kinerja akan meningkat atau dapat dipacu.<sup>357</sup>

Adler and Elmhorst yang dikutip Slocum dan Hellriegel menyatakan bahwa,

*“Employees with high self-efficacy believe that (1) they have the ability needed, (2) they are capable of the effort required, and (3) no outside events will keep them from performing at high level. If employees have low self-efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance”.*<sup>358</sup>

Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi meyakini bahwa (1) mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan, (2) mereka mampu melakukan usaha yang diperlukan, dan (3) ada kegiatan di luar akan menjaga mereka dari tampil di tingkat tinggi. Jika karyawan memiliki *self-efficacy* rendah, mereka percaya bahwa tidak peduli seberapa

<sup>357</sup> Baron, Robert A. *Psychology* (Boston: Allyn and Bacon, 1998), h. 672.

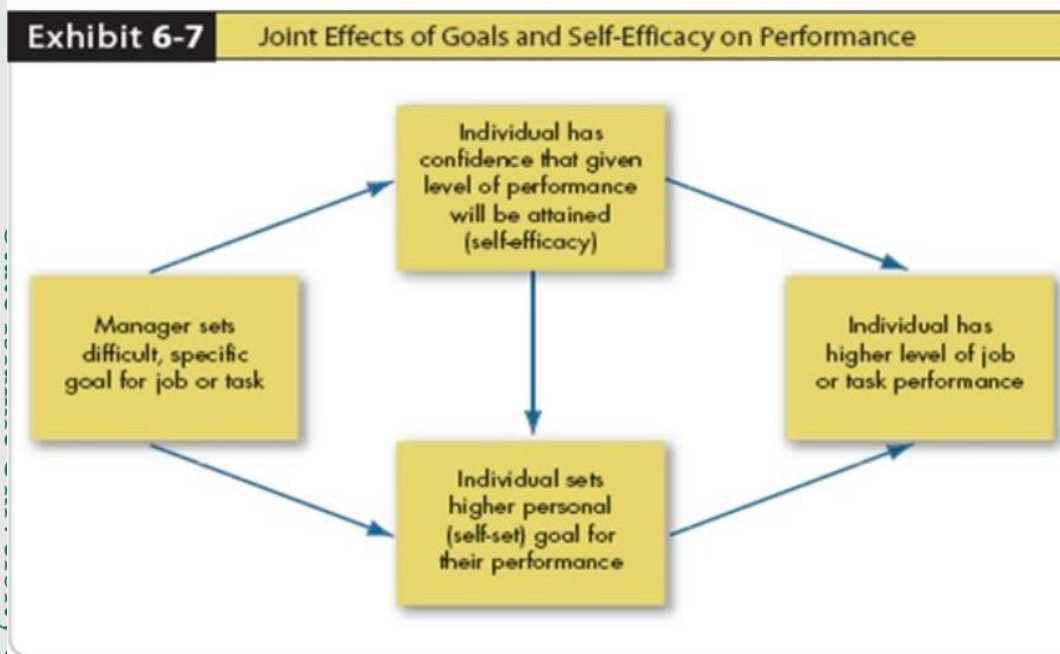
<sup>358</sup> Slocum and Hellriegel, *Principles of Organizational Behaviour*, Twelfth Edition, (Canada: South Western, 2009), h. 119

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 keras mencoba, sesuatu akan terjadi untuk mencegah mereka dari mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Menurut Erez, Kleinbeck, dan Thierry,

*“In contrast, personality psychologists conceive of self-efficacy as a generalized trait comprised of one’s belief in one’s overall competence to effect requisite performances across a wide variety of achievement situations.”<sup>359</sup>*

Sebaliknya, para psikolog kepribadian memahami *self-efficacy* sebagai sifat umum yang terdiri dari keyakinan seseorang pada kemampuan secara keseluruhan yang mempengaruhi kinerja yang diperlukan dalam pelbagai situasi keberhasilan. Robbins dan Judge mengusulkan pendapat mereka tentang Teori Penetapan Tujuan, dan efikasi diri dapat melengkapinya. Mereka mengilustrasikannya ke dalam gambar *Effect of Goals and self-efficacy on Performance* di bawah ini.



**Gambar 2. 10 Pengaruh bersama Tujuan dan *self-efficacy* terhadap Kinerja<sup>360</sup>**

<sup>359</sup> Miriam Erez, Uwe Kleinbeck, and Henk Thierry, *Work Motivation in the Context of a Globalizing Economy*. New Jersey: Pearson Prantice Hall, 2001), h. 75.

<sup>360</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. (New York: Pearson, 2013), h. 216.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ini dapat dijelaskan, bahwa atasan menetapkan tujuan spesifik dan sulit untuk pekerjaan atau tugas, kemudian dengan *self-efficacy* yang dimilikinya individu memiliki keyakinan diri bahwa tingkat kinerja yang diberikan akan tercapai, sekaligus individu menetapkan sendiri tujuan pribadi yang lebih tinggi dalam menentukan kinerja mereka. Pada akhirnya individu memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pekerjaan atau tugasnya.

Selanjutnya sejalan dengan itu, menurut Schneider, "*perceived self-efficacy effects the quality of a person's performance*".<sup>361</sup> Persepsi *self-efficacy* memberikan pengaruh terhadap kualitas pencapaian kinerja setiap orang. Luthans juga menyebutkan bahwa "*efficacy has a very well established body of knowledge as to its applicability and positive impact on work related performance*".<sup>362</sup> *Efficacy* berdasarkan pengetahuan yang mapan dapat diterapkan dan berdampak positif terhadap kinerja.

Lent, Brown, dan Larkin menyatakan bahwa "*self efficacy seemed to influence academic persistence necessary to maintain high academic achievement*". Dalam pernyataan tersebut terlihat bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap ketekunan seseorang untuk mempertahankan prestasi akademik yang tinggi. Ia akan semakin yakin dan meningkatkan usahanya untuk memperoleh prestasi yang lebih tinggi dari prestasi yang sebelumnya. Semakin tinggi prestasi akademik seseorang maka ia mempunyai *self-efficacy* yang semakin besar pula.<sup>363</sup> Mahyuddin, dkk menyatakan bahwa "*Self-efficacy can be ascertained in determining good performance and the relationship can be reciprocal, then educational efforts, teacher practices and teaching strategies should be aimed at enhancing self-efficacy to increase competence*". Dalam pernyataan

<sup>361</sup> Benjamin Schneider, *Personality and Organizations*. (New Jersey: Pearson Prantice Hall, 2004), h. 172

<sup>362</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior an Evidance-Based Approach*. (New York: McGraw-Hill. 2010), h. 209

<sup>363</sup> Mahyuddin, dkk., <http://digilib.unila.ac.id/11710/15/BAB%20II.pdf>, h. 29

tersebut bahwa *self-efficacy* merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh seorang guru dalam pembelajaran. Hal ini disebabkan oleh *self-efficacy* yang berpengaruh dalam menentukan kinerja yang baik bagi seorang individu.<sup>364</sup> Jadi, kinerja dapat dicapai melalui *self-efficacy*, dengan demikian dapat diduga bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh langsung Positif Locus of control Terhadap Kinerja**

Julian Rotter, seorang peneliti kepribadian, mengidentifikasi sebuah dimensi kepribadian yang dia sebut *locus of control* untuk menjelaskan perbedaan tersebut. Dia mengemukakan bahwa orang cenderung menghubungkan sebab perilaku mereka terhadap diri mereka sendiri atau lingkungan. Kepribadian ini menghasilkan pola perilaku yang berbeda. Orang yang percaya bahwa diri mereka sendiri yang mengendalikan kejadian dan konsekuensi yang mempengaruhi hidupnya disebut sebagai orang yang memiliki *internal locus of control*. Sebaliknya mereka yang percaya bahwa kinerja mereka adalah hasil pengaruh lingkungan di luar kendali mereka disebut orang yang memiliki *external locus of control*.<sup>365</sup>

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dikemukakan oleh George and Jones:

*In organizations, internals are more easily motivated than externals. Internals do not need as much direct supervision because they tend to believe their work behaviors influence important outcomes such as how well they perform their jobs and the pay increases, praise, job security, and promotions they receive.*<sup>366</sup>

Dalam organisasi, para internal lebih mudah termotivasi dari pada para eksternal.

Para internal tidak membutuhkan banyak supervisi langsung karena mereka yakin

<sup>364</sup> <http://digilib.unila.ac.id/11710/15/BAB%20II.pdf>, h. 30

<sup>365</sup> Angelo Kinicki and Robert Kreitner, *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices, Third Edition* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008), h. 133-134

<sup>366</sup> Jennifer M. George, and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. (New Jersey: Pearson Prantice Hall, 2008), h. 49

bahwa perilaku kerjanya mempengaruhi hasil-hasil penting seperti kinerja yang bagus, mendapatkan kenaikan gaji, pujian, keamanan kerja, dan promosi yang mereka terima.

McShane and Von Glinow:

*Locus of control, the third concept related to self-evaluation, is defined as a person's general belief about the amount of control he or she has over personal life events. Individual with more of an internal locus of control believe that their personal characteristics (i.e., motivation and competencies) mainly influence life's outcomes. Those with more of an external locus of control believe that events in their life are due mainly to fate, luck, or conditions in the external environment.*<sup>367</sup>

*Locus of control*, merupakan konsep ketiga yang berhubungan dengan evaluasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kendali yang mereka miliki terhadap hal-hal yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control* internal yakin bahwa karakteristik pribadi mereka (seperti: motivasi dan kompetensi) mempunyai pengaruh utama pada hasil kerja mereka. Sedangkan mereka dengan *locus of control* eksternal yakin bahwa kejadian-kejadian dalam hidup mereka sangat dipengaruhi oleh nasib, keberuntungan, atau keadaan lingkungan mereka.

Menurut Colquitt, *locus of control* itu menggambarkan bagaimana sifat orang yang menyebabkan kejadian-kejadian dari diri mereka sendiri atau dari lingkungan luar. Orang yang cenderung pada locus eksternal berarti mereka percaya bahwa kejadian-kejadian yang terjadi disekeliling mereka digerakkan oleh keberuntungan, kesempatan atau nasib/takdir. Orang yang cenderung pada lokus internal, mereka percaya bahwa mereka memiliki suara hati nurani sendiri terhadap kejadian-kejadian itu.

*Locus of control which reflects whether people attribute the causes of events to themselves or to the external environment. Neorotic people tend to hold an external locos of control, meaning that they often believe that the events that occur around them are driven by luck, chance, or rate. Less neorotic people tend*

<sup>367</sup> McShane and Von Glinow, *Op.cit*, h. 45.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

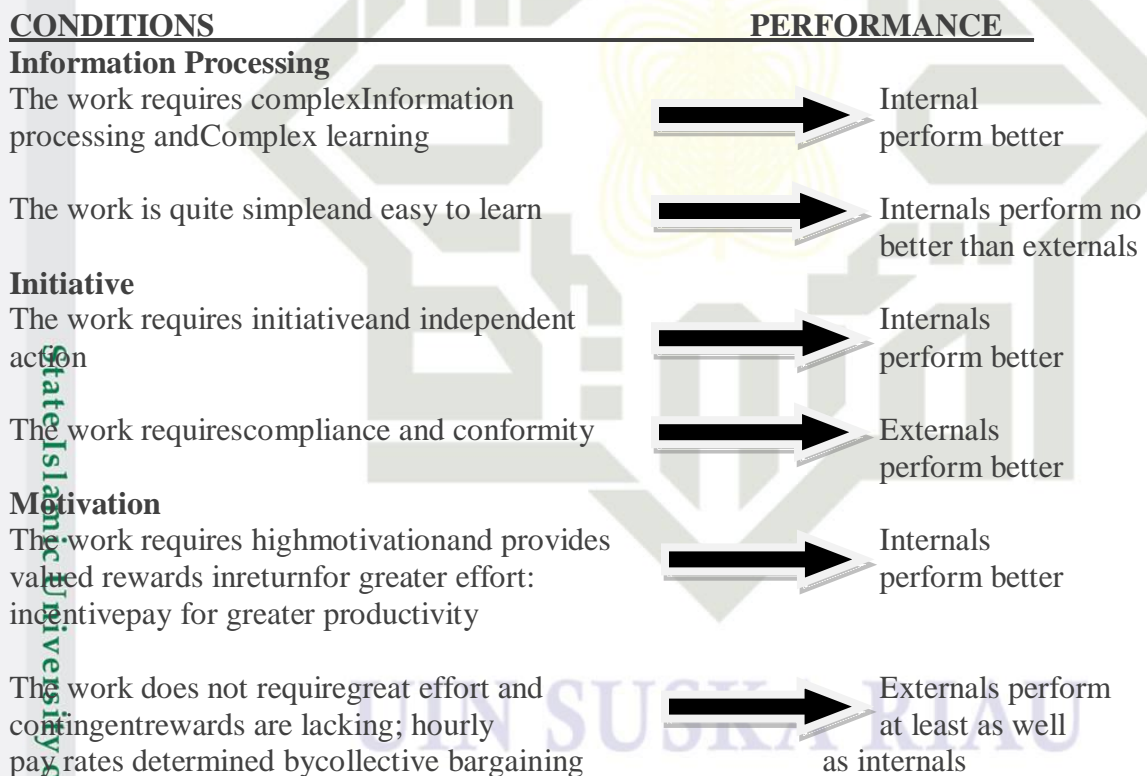
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

to hold an internal locus of control, meaning that they believe that their own behavior dictates events<sup>368</sup>

Colquitt mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* internal diasosiasikan dengan level motivasi kerja dan kinerja yang lebih tinggi.

"Research studies showed that an internal locus of control was associated with higher levels of job satisfaction and job performances".<sup>369</sup> Studi penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* internal dikaitkan dengan tingkat motivasi kerja dan kinerja yang lebih tinggi.

Slocum dan Hellriegel dengan lebih rinci menguraikan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 2.5** *The Effects of Locus of control on Performance*<sup>370</sup>

<sup>368</sup> Colquitt, LePine. & Wesson. *Op.cit*, h. 321

<sup>369</sup> *Ibid.*, h. 321

<sup>370</sup> John W. Slocum dan Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior* (South Western: Cengage Learning, 2009), h. 49.

Dari gambar 2.5 terlihat dengan jelas bahwa; (1) pada proses informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pekerjaan yang membutuhkan pengolahan informasi yang rumit dan pembelajaran yang kompleks dapat menyebabkan kinerja internal yang lebih baik, sedangkan pekerjaannya cukup sederhana dan mudah dipelajari dapat menyebabkan kinerja internal tidak lebih baik dari kinerja eksternal; (2) pada bagian inisiatif memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pekerjaan yang membutuhkan inisiatif dan tindakan mandiri dapat menyebabkan kinerja Internal yang lebih baik, sedangkan pekerjaan yang membutuhkan kepatuhan dan penyesuaian akan menyebabkan kinerja eksternal yang lebih baik; (3) pada bagian motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pekerjaan yang membutuhkan motivasi tinggi dan memberikan penghargaan yang besar sebagai imbalan atas usaha yang lebih besar – seperti insentif untuk produktivitas yang lebih besar – akan menyebabkan kinerja internal lebih baik. Sedangkan pekerjaan yang tidak memerlukan usaha yang besar dan tidak adanya imbalan tambahan – seperti uang lembur atau gaji perjam – dapat menyebabkan kinerja eksternal yang rendah begitu juga kinerja internal. Jadi, kinerja ini akan lebih meningkat bila didukung oleh *locus of control*. Oleh karena itu patut diduga bahwa *locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

## 6. Pengaruh Langsung Positif Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Ada dua dimensi penting dalam suatu organisasi yaitu sikap (*attitudes*) dan perilaku (*behaviors*). Kinerja merupakan bagian dari perilaku yang ditampilkan seseorang, kelompok dan bahkan organisasi itu sendiri. Kinicki and William menyebutkan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, salah satunya kecerdasan emosional.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*“There are five personality traits that managers need to be aware of in order to understand workplace behavior.(1) Locus of control indicates how much people believe they control their fate through their own efforts.(2)Self-efficacy is the belief in one’s personal ability to do ask. Low efficacy is associated with learned helplessness, the debilitating lack of faith in one’s ability to control one’s environment.(3) Self esteem is the extent to which people are able to observe their own behavior and adapt it to external situations.(4) Self monitoring is the extent to which people are able to observe their own behavior and adapt it to external situations. (5) Emotional Intelligence indicates the ability to cope, empathize with others, and be self motivated”.*<sup>371</sup>

Ada lima ciri-ciri/karakteristik kepribadian (*personality traits*) bahwa para manajer harus menyadari untuk memahami perilaku kerja. (1) *Locus of control* menunjukkan berapa banyak orang percaya bahwa mereka mengendalikan nasib mereka melalui upaya mereka sendiri.(2)*Self-efficacy* adalah keyakinan dalam satu pribadi kemampuan untuk bertanya. Efikasi yang rendah dikaitkan dengan ketidak berdayaan, kurangnya iman dalam kemampuan seseorang untuk mengendalikan lingkungan. (3) Harga diri adalah sejauh mana orang dapat mengamati perilaku mereka sendiri serta dapat disesuaikan dengan situasi eksternal. (4) Pemantauan diri adalah sejauh mana orang dapat mengamati perilaku mereka sendiri serta dapat disesuaikan dengan situasi eksternal. (5) Kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan untuk mengatasi, berempati dengan orang lain, dan motivasi.

Selain itu, Robbins dan Judge juga menyatakan teori tentang adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, yang dijelaskannya ”bahwa kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang emlibatkan kemampuan untuk memonitor emosi diri sendiri dan perasaan orang lain, untuk membedakan antara

<sup>371</sup>Knicki and William *Op. cit.*, h. 375



mereka dan menggunakan informasi untuk memandu seseorang berpikir dan bertindak.<sup>372</sup>

Dengan begitu, kecerdasan emosional yang kuat yang dimiliki seseorang memungkinkannya nyaman untuk bekerja ekstra di organisasi tempat dia bekerja. jadi, dapat diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

## 7. Pengaruh Langsung Positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi dapat dikatakan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dan tekanan akibat dari kebutuhan yang tidak terpuaskan. Proses motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan, pada akhirnya tekanan yang dirasakan menurun. Pada saat tekanan menurun, maka motivasi kerja pun menurun. Karena itu, tekanan-tekanan yang proporsional harus dilakukan secara kontinyu agar dorongan untuk bertindak selalu hidup dalam diri seseorang.

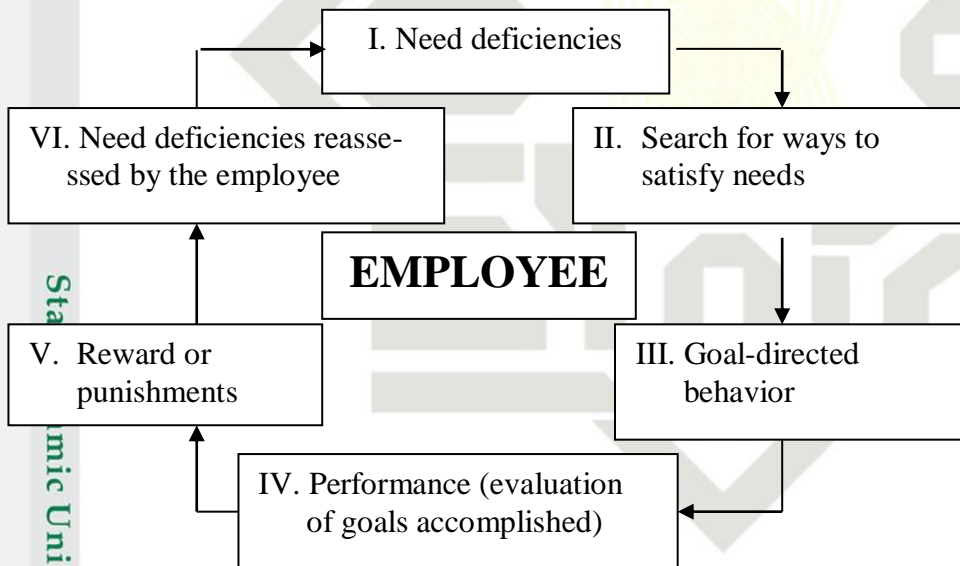
Secara individu, upaya motivasi kerja bisa dilakukan melalui upaya-upaya mengontrol, menilai lalu memotivasi diri sendiri. Namun, ada kalanya kesadaran untuk memotivasi diri tidak muncul dalam diri seseorang, karena itu diperlukan motivasi eksternal dan bisa berasal dari lingkungannya.

Faktor motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan prestasi kerja guru. Sedangkan faktor kemampuan guru dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan prestasi kerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan

<sup>372</sup> Robbins and Judge, *Ibid.*, h. 335

mempengaruhi motivasi kerja guru. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan prestasi kerja guru dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Bahwa tenaga pendidik dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Guru memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila guru memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari pendapat Ivancevich, et al. yang mengilustrasikan tentang proses dan pola motivasi yang outputnya termasuk kinerja. Beliau menggambarkan sebagai berikut.<sup>373</sup>



**Gambar 2. 11 Proses Motivasi<sup>374</sup>**

Tahapan-tahapan dari proses motivasi tersebut di atas adalah: *Pertama*, munculnya kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.

<sup>373</sup> John M. Ivancevic, Robert Konopaske and Michael T. Matteson, *Organization Behavior and Management* (eighth edition), (New York: McGraw-Hill Companies. Inc, 2008), h. 112

<sup>374</sup> *Ibid.*, h. 112

Kedua, seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan kebutuhan. Ketiga, seseorang mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan dengan didukung oleh kemampuan keterampilan maupun pengalamannya. Keempat kinerja, penilaian oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan dinilai oleh yang bersangkutan dan perilaku yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan finansial dilakukan oleh atasan. Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas kinerja yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhan. Tetapi jika masih ada kebutuhan yang belum memenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Menurut Steers, *“motivation as that which energizes, directs, and sustains human behavior”*.<sup>375</sup> Artinya, motivasi adalah dorongan, arahan dan dukungan terhadap perilaku seseorang. Motivasi menekankan tiga aspek yang penting, yaitu: (a) motivasi menunjukkan satu kekuatan bekerja dengan giat yang memandu seseorang bertindak secara khusus, (b) motivasi mempunyai suatu orientasi tujuan yang kuat, (c) motivasi dapat dipahami didalam suatu perspektif sistem. Dan menurut Gannon, motivasi adalah keinginan yang menyebabkan baik pria maupun wanita untuk bertindak dengan cara tertentu.<sup>376</sup>

Lebih tegas lagi pernyataan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki:

<sup>375</sup> Richard M. Steers, *Introduction to Organization Behavior*. (California: Goodyear Publishing Company, 1981), h. 52

<sup>376</sup> Martin J. Gannon, *Organizational Behavior, a Managerial and Organizational Perspective*. (Boston: Little, Brown and Company, 1979), h. 172



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

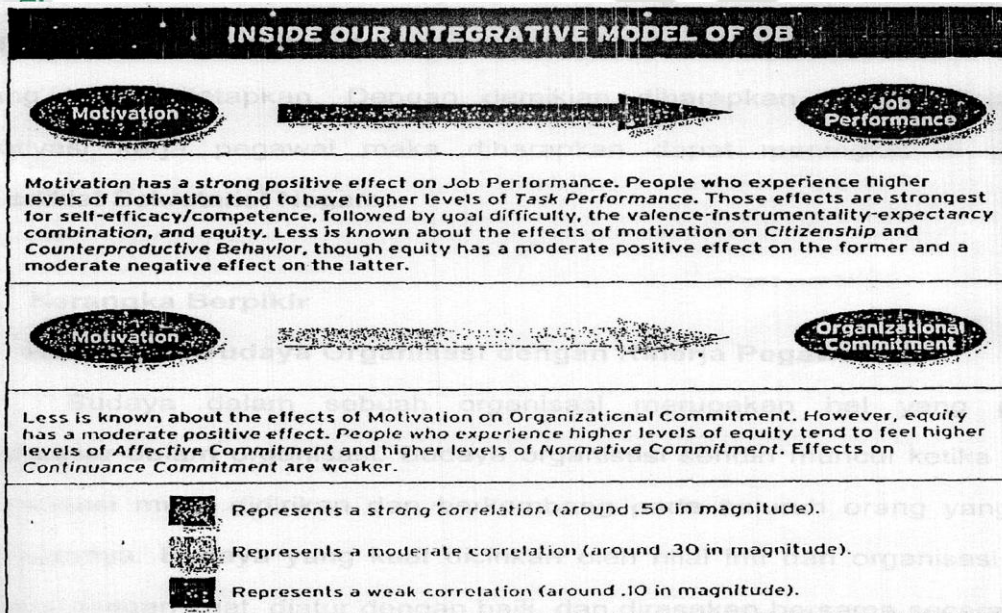
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Motivational is only one of several factors that influence performance. For example, poor performance may be more a function of outdated or inefficient materials and machinery, not having goals to direct one's attention, a monotonous job, feelings of inequity, a negative work environment characterized by political behavior and conflict, poor supervisory support and coaching, or poor work low.*<sup>377</sup>

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi hanya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, contohnya kinerja mesin yang fungsinyasudah ketinggalan jaman atau material yang tidak efessien, bukan hanya mempunyai tujuan untuk mengarahkan perhatian seseorang, job yang monoton, perasaan yang tidak stabilan, karakter lingkungan kerja yang negative oleh perilaku politis dan konflik, dukungan supervisor yang kurang dan pelatihan atau arus kerja yang kurang baik.

Sedangkan yang dikatakan dalam calquitt, Lepine, Wesson bahwa, "*The motivating force with the strongest performance effect is self-efficacy/competence, because people who feel a sense of internal self confidence tend to outperform those who doubt their capabilities*"<sup>378</sup>. Dorongan motivasi kerja dengan kinerja yang tinggi adalah keefektifan diri/kompetensi, sebab orang yang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi jauh lebih baik prestasi kerjanya dari pada orang yang meragukan kemampuannya). Seperti terlihat dalam gambar yaitu :



## Gambar 2. 12 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja<sup>379</sup>

Dikatakan bahwa motivasi mempunyai efek positif yang kuat terhadap kinerja individu yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Dengan begitu, motivasi kerja yang kuat yang dimiliki seseorang memungkinkannya untuk bekerja ekstra di organisasi tempat dia bekerja. Jadi, dapat diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

### Hipotesis Penelitian

Dari uraian deskripsi teoritik dan kerangka berpikir di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif *self-efficacy* terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki seorang guru maka makin tinggi pula kinerja Islami guru tersebut.
2. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin kuat *locus of control* yang dimiliki seorang guru maka makin tinggi pula kinerja Islami guru tersebut.
3. Terdapat pengaruh langsung positif kecerdasan emosional terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru maka makin tinggi pula kinerja Islami guru tersebut.

<sup>379</sup> Cohen-Charash and P.E. Spector, *The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analytic, (Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2001), h. 287-321*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin kuat motivasi kerja yang dimiliki seorang guru maka makin tinggi kinerja Islami guru tersebut.

2. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin tinggi *locus of control* yang dimiliki seorang guru maka makin kuat motivasinya dalam bekerja.

3. Terdapat pengaruh langsung positif kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru maka makin kuat motivasinya dalam bekerja.

4. Terdapat pengaruh langsung positif *self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki seorang guru maka makin tinggi pula kecerdasan emosional yang dimilikinya.

5. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin tinggi *locus of control* yang dimiliki seorang guru maka makin tinggi pula kecerdasan emosional yang dimilikinya.

6. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap *self-efficacy* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Artinya, makin tinggi *locus of control* yang dimiliki seorang guru makin tinggi pula *self-efficacy* guru tersebut.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

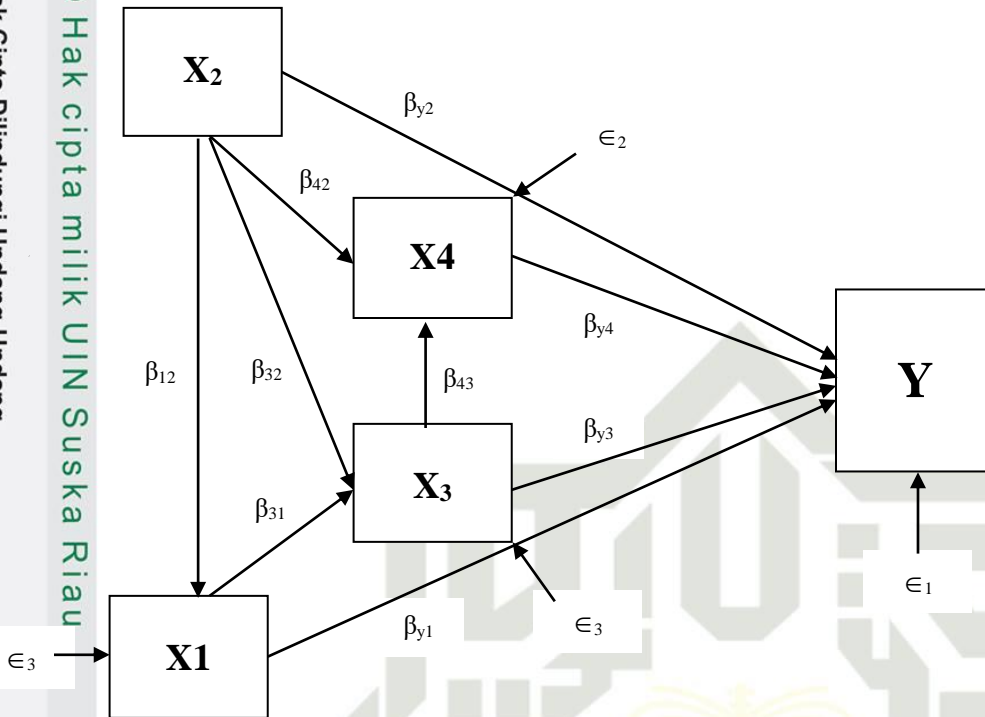
Bertolak dari kenyataan tentang karakteristik data dan pengungkapan data penelitian, maka kegiatan penelitian ini dapat diklasifikasikan pada jenis penelitian dengan metode survey dengan pendekatan kausal dan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian dengan pendekatan kausal meneliti hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, yang menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai pada variabel lain. Di sini variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat.

Adapun model analisisnya menggunakan Model Analisis SEM (*Structure Equation Model*). Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dikaji terdiri atas dua macam, yakni: variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh terhadap variabel endogen.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja Islam (Y), variabel ini lah yang diduga dipengaruhi oleh variabel eksogen yaitu; *self-efficacy* ( $X_1$ ), *locus of control* ( $X_2$ ), kecerdasan emosional ( $X_3$ ) dan motivasi kerja ( $X_4$ ). Dengan demikian model strukturnya sebagai berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 3. 1 Model SEM (*Structure Equation Model*)

Keterangan :

- $X_1$  : *Self-efficacy*  
 $X_2$  : *Locus of control*  
 $X_3$  : Kecerdasan emosional  
 $X_4$  : Motivasi kerja  
 $Y$  : Kinerja Islami guru

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) se Kota Pekanbaru. Alasan pemilihan tempat penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan: (1) bahwa peneliti bertugas pada bidang pendidikan madrasah di Kanwil Kemenag Provinsi Riau, karena itu peneliti lebih mengenal permasalahan dan lingkungan penelitian, sehingga mempermudah pengumpulan data penelitian, (2) penelitian di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Pekanbaru dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya, (3) keinginan penelitian untuk berkontribusi pada pendidikan madrasah

melalui penelitian dan pengungkapan permasalahan serta solusinya, dan (4) menurut hemat peneliti, sebagai sebuah lembaga pendidikan berciri khas Islam, perlu adanya penelitian tentang kinerja Islami pada guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Kota Pekanbaru dengan objek kinerja Islami dikaitkan dengan *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dua tahap, tahap pertama yaitu ujicoba instrumen penelitian, yang dilakukan pada bulan Februari 2019, sedangkan tahap kedua adalah penyebaran kuesioner terhadap para guru yang dijadikan responden penelitian yang dilakukan pada bulan Maret-April 2019.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah semua guru yang bertugas di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Mengingat penelitian dianjurkan pada unit analisis yang mudah dijangkau maka peneliti menetapkan populasi terjangkau. Populasi terjangkau yang sekaligus *sampling frame* adalah seluruh guru yang bertugas di Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru yang berjumlah 655 orang guru yang terdiri dari 293 orang guru sertifikasi dan 362 guru non sertifikasi. 30 orang dari *sampling frame* dijadikan uji coba instrumen.

Ukuran sampel dalam penelitian ini diambil dari *sampling frame* yang diperoleh dengan menggunakan rumus standar *error* dengan teknik *simple random sampling*. Adapun rumus standard error.<sup>380</sup>

$$\sigma_{\bar{x}} = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}$$

Prosedur samplingnya sebagai berikut: 1) sebarkan angket ke sejumlah *sampling frame*; 2) tentukan total skor dari responden variabel terikat saja, sehingga

<sup>380</sup> James T. McClave, P. George Benson, and Terry Sincich, *Statistics for Business and Economics* (Boston: Pearson Education, Inc., 2011), h. 245.



akan diketahui nilai simpangan baku ( $\sigma$ ) dari variabel terikat tersebut; 3) nilai simpangan baku yang diperoleh dibagi dengan akar jumlah responden penyumbang skor ( $\sqrt{n}$ ) variabel terikat, sehingga akan diketahui nilai *error*-nya; 4) apabila nilai *error*-nya di atas 1,00, maka jumlah respondennya ditambah lagi untuk mendapatkan nilai *error* di bawah 1,00. Dari prosedur tersebut, peneliti memperoleh sampel sebanyak 123 orang guru dengan nilai kekeliruan baku (*standard error*) 0,977.

**Tabel 3. 2 Data Penyebaran Sampel Penelitian**

| No.           | Nama Madrasah           | Guru Sertifikasi |           | Guru Non-Sertifikasi |           | Jumlah Sampel |
|---------------|-------------------------|------------------|-----------|----------------------|-----------|---------------|
|               |                         | Populasi         | Sampel    | Populasi             | Sampel    |               |
| 1             | MTsS Diniyah Putri      | 15               | 3         | 13                   | 2         | 5             |
| 2             | MTsS YKWI               | 7                | 1         | 8                    | 2         | 3             |
| 3             | MTsS Masmur             | 9                | 2         | 15                   | 3         | 5             |
| 4             | MTsS Al-Munawwarah      | 14               | 3         | 18                   | 3         | 6             |
| 5             | MTsS Al-Huda            | 16               | 3         | 5                    | 1         | 4             |
| 6             | MTsS Hasanah            | 19               | 4         | 18                   | 3         | 7             |
| 7             | MTsS Al Ikhwan          | 8                | 2         | 14                   | 3         | 4             |
| 8             | MTsS Muhammadiyah 01    | 7                | 1         | 7                    | 1         | 3             |
| 9             | MTsS Al-Ittihadiyah     | 12               | 2         | 8                    | 2         | 4             |
| 10            | MTsS Al-Muttaqin        | 23               | 4         | 3                    | 1         | 5             |
| 11            | MTsS Taufiq Wal Hidayah | 6                | 1         | 10                   | 2         | 3             |
| 12            | MTsS Bustanul Ulum      | 14               | 3         | 16                   | 3         | 6             |
| 13            | MTsS Al-Kautsar         | 10               | 2         | 14                   | 3         | 5             |
| 14            | MTsS Al-Fajar           | 16               | 3         | 5                    | 1         | 4             |
| 15            | MTsS Muhammadiyah 02    | 15               | 3         | 12                   | 2         | 5             |
| 16            | MTsS Darul Hikmah       | 43               | 8         | 37                   | 7         | 15            |
| 17            | MTsS Miftahul Hidayah   | 14               | 3         | 4                    | 1         | 3             |
| 18            | MTsS An-Najah           | 10               | 2         | 7                    | 1         | 3             |
| 19            | MTsS Qurrata A'yun      | 3                | 1         | 14                   | 3         | 3             |
| 20            | MTsS Hubbullah          | 6                | 1         | 16                   | 3         | 4             |
| 21            | MTsS Fadhillah          | 4                | 1         | 14                   | 3         | 3             |
| 22            | MTsS Al-Mujtahadah      | 6                | 1         | 16                   | 3         | 4             |
| 23            | MTsS Ummi Fatimah       | 3                | 1         | 14                   | 3         | 3             |
| 24            | MTsS Ummatan Wasathan   | 11               | 2         | 12                   | 2         | 4             |
| 25            | MTsS Nurul Yaqin        | 2                | 0         | 15                   | 3         | 3             |
| 26            | MTsS Darul Muqomah      |                  |           | 22                   | 4         | 4             |
| 27            | MTsS Imam Ibnu Katsir   |                  |           | 25                   | 4         | 5             |
| <b>Jumlah</b> |                         | <b>293</b>       | <b>56</b> | <b>362</b>           | <b>68</b> | <b>123</b>    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Instrumen atau alat pengumpulan data berupa angket yang berisi sejumlah pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden untuk mengetahui informasi tentang *self-efficacy*, *locus of control*, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja Islami.

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang berlandaskan pada kajian konseptual. Selanjutnya dari indikator tersebut dijabarkan menjadi beberapa butir pernyataan, sesuai dengan kandungan makna yang terkandung di dalam indikator tersebut.

Berikut ini akan dijelaskan indikator-indikator setiap variabel dan uji coba instrumen serta hasilnya sebagai berikut:

#### 1. Indikator Variabel

##### a. Variabel Kinerja Islami

Instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) dengan skala likert terdiri dari 38 butir soal dan pernyataan yang setiap butirnya dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Masing-masing butir diberi skor sebagai berikut: (a) selalu, skor 5 ; (b) sering, skor 4; (c) kadang-kadang, skor 3; (d) jarang, skor 2; dan (e) tidak pernah, skor 1.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3. 3 Indikator Variabel Kinerja Islami**

| No            | Indikator  | Pernyataan                      |                       | Jumlah    |
|---------------|--|---------------------------------|-----------------------|-----------|
|               |  | Positif                         | Negatif               |           |
| 1             | Bersifat <i>amanah</i> dan <i>mujahadah</i> dalam mencapai target kurikulum            | 1, 2, <b>3</b> , 5, 7, <b>8</b> | 4, 6                  | 8         |
| 2             | Bersikap <i>ridhadan tawakkal</i> untuk melibatkan diri dalam kegiatan sekolah         | <b>9</b> , 11, 13               | 10, 12                | 5         |
| 3             | <i>Istiqamah</i> dalam menggunakan model pembelajaran yang efektif                     | 14, 16, 18, <b>19</b>           | <b>15</b> , 17        | 6         |
| 4             | Bersifat ' <i>adil</i> ' untuk mengefektifkan penggunaan sumber belajar                | 21, 23, 24, 25                  | <b>20</b> , <b>22</b> | 6         |
| 5             | Bersifat ' <i>afwu, shabar</i> dan <i>ihsan</i> untuk mengefektifkan pengelolaan kelas | 26, 28, <b>29</b> , 30, 31,     | 27                    | 6         |
| 6             | <i>Syukur</i> dan <i>ikhlas</i> dalam menjalin hubungan interpersonal dengan murid     | 32, 33, <b>35</b> , 38          | 34, <b>36</b> , 37    | 7         |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>25</b>                       | <b>13</b>             | <b>38</b> |

b. Variabel *self-efficacy*

Instumen penelitian variabel *self-efficacy* berupa angket (kuesioner) dengan skala likert terdiri dari 35 butir soal dan pernyataan yang setiap butirnya dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Untuk pernyataan positif dengan jawaban; (1) Sangat setuju diberi skor 5, (2) Setuju diberi skor 4, (3) Tidak berpendapat diberi skor 3, (4) Tidak setuju diberi skor 2, (5) Sangat tidak setuju diberi skor 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif dengan jawaban ; (1) Sangat setuju diberi skor 1, (2) Setuju diberi skor 2, (3) Tidak berpendapat diberi skor 3, (4) Tidak setuju diberi skor 4, dan (5) Sangat tidak setuju diberi skor 5.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3. 4 Indikator Variabel *self-efficacy***

| No | Indikator                              | Pernyataan                       | Jumlah    |
|----|--|----------------------------------|-----------|
| 1  | Mampu mengatasi hambatan dalam bekerja | 1,2,3,4,5,6, <b>7,8</b>          | 8         |
| 2  | Kepercayaan pada keberhasilan kerja    | 9,10,11,12,13,14                 | 6         |
| 3  | Adanya pertimbangan dalam bekerja      | 15,16,17,18,19,20, <b>,21</b>    | 7         |
| 4  | Dapat menguasai situasi                | 22,23,24,25,26,27                | 6         |
| 5  | Bekerja keras menggapai kesuksesan     | 28,29, <b>30,31</b> ,32,33,34,35 | 8         |
|    | <b>Jumlah</b>                          |                                  | <b>35</b> |

**Variabel *Locus of control***

Instumen penelitian variabel *locus of control* berupa angket (kuesioner) dengan skala likert terdiri dari 35 butir soal dan pernyataan yang setiap butirnya dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Masing-masing butir diberi skor sebagai berikut: (a) selalu, skor 5 ; (b) sering, skor 4; (c) kadang-kadang, skor 3; (d) jarang, skor 2; dan (e) tidak pernah, skor 1.

**Tabel 3. 5 Indikator Variabel *Locus of control***

| No | Indikator                                  | Nomor Butir                                 | Jumlah    |
|----|--|---|-----------|
| 1  | Kemandirian dalam bekerja                  | 1,2,3,4,5, <b>6,7</b>                       | 7         |
| 2  | Memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri | <b>8</b> ,9,10,11,12,13,14,15,16, <b>17</b> | 10        |
| 3  | Tekun dalam bekerja                        | 18,19,20,21,22,23                           | 6         |
| 4  | Ketergantungan pada lingkungan kerja       | 24,25,26,27,28                              | 5         |
| 5  | Aktif berpartisipasi                       | 29,30, <b>31</b> ,32,33,34, <b>35</b>       | 7         |
|    | <b>Jumlah</b>                              |   | <b>35</b> |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Variabel Kecerdasan Emosional**

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang berlandaskan pada kajian teori. Selanjutnya dari tiap indikator yang dirumuskan di bawah ini akan dikembangkan menjadi beberapa pernyataan.

**Tabel 3. 6 Indikator Variabel Kecerdasan Emosional**

| No.           | Indikator                                   | Nomor Butir                           | Jumlah    |
|---------------|---|---------------------------------------|-----------|
| 1             | Mengenali emosi diri sendiri                | 1,2,3,4,5, <b>6</b> ,7                | 7         |
| 2             | Mengendalikan emosi                         | <b>8</b> ,9,10,11,12,13, <b>14,15</b> | 8         |
| 3             | Memotivasi diri                             | 16,17,18,19,20,21                     | 6         |
| 4             | Memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain | 22,23,24,25,26,27, <b>28</b>          | 7         |
| 5             | Membina hubungan dengan orang lain          | <b>29,30</b> ,31,32,33,34,35          | 7         |
| <b>Jumlah</b> |   |                                       | <b>35</b> |

e. Variabel Motivasi Kerja

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen variabel motivasi kerja bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang berlandaskan pada kajian teori. Selanjutnya dari tiap indikator yang dirumuskan di bawah ini akan dikembangkan menjadi beberapa pernyataan.

**Tabel 3. 7 Indikator Variabel Motivasi Kerja**

| No            | Indikator                                | Nomor Butir                                 | Jumlah    |
|---------------|--|---|-----------|
| 1             | Keinginan untuk mencapai tujuan madrasah | 1,2,3,4,5,6,7                               | 7         |
| 2             | Tanggung jawab terhadap pekerjaan        | 8,9, <b>10,11</b> ,12,13,14,15              | 8         |
| 3             | Keinginan untuk berprestasi              | 16,17,18,19, <b>20</b> ,21,22,23, <b>24</b> | 9         |
| 4             | Respon terhadap tantangan pekerjaan.     | <b>25</b> ,26,27,28,29,30, <b>31</b> ,32    | 8         |
| <b>Jumlah</b> |  |   | <b>32</b> |

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2. Hasil Uji Coba Instrumen

Proses pengembangan instrumen dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala lima, sebanyak 175 butir pernyataan dengan mengacu kepada indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur setiap variabel. Setelah konsep instrumen disetujui oleh pembimbing, selanjutnya diuji cobakan terhadap responden yang berjumlah 30 orang guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kota Pekanbaru .

Pengujian instrumen bertujuan untuk memilih butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Dengan diperolehnya validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari pengujian validitas dan perhitungan reliabilitasnya.

#### a. Pengujian validitas

Analisis validitas butir pernyataan instrumen menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, yang pengolahan datanya menggunakan program excel. Fungsi rumus ini adalah untuk mengetahui validitas pada setiap butir pernyataan kuesioner penelitian. Adapun rumus korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n \cdot \sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \cdot \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2\} \{(n \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

|              |  |
|--------------|--|
| $r_{xy}$     | = Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> |
| $n$          | = Jumlah Responden                                 |
| $\sum X_i$   | = Jumlah Skor dalam Sebaran $X$                    |
| $\sum Y$     | = Jumlah Skor dalam Sebaran $Y$                    |
| $\sum X_i Y$ | = Jumlah Skor $X$ dan $Y$                          |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan valid, dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data. sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam tabel kritis  $r_{tabel}$  *Pearson's Product Moment* diketahui 0,361 untuk  $n=30$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika diperoleh nilai korelasi di bawah 0,361 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid. Namun jika diperoleh nilai korelasi di atas 0,361, maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut valid.

Dari perhitungan rumus statistik tersebut, hasil pengujian validitas instrumen variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1) Hasil uji validitas instrumen kinerja Islami

Instrumen variabel kinerja Islami terdiri dari 38 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

Hasil perhitungan validitas untuk variabel ini diketahui bahwa dari 38 butir yang diujicobakan pada kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru ternyata 10 butir dinyatakan gugur yaitu nomor 3, 8, 9, 15, 19, 20, 22, 29, 35, dan 36. Sehingga tinggal 28 butir yang dinyatakan valid. Ke 28 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjaring informasi mengenai kinerja Islamiguru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru . Dengan demikian, rentang skor teoretik antara 28 sampai dengan 140.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Hasil uji validitas instrumen *self-efficacy*

Instrumen variabel *self-efficacy* terdiri dari 35 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

Hasil perhitungan validitas untuk variabel ini diketahui bahwa dari 35 butir yang diujicobakan pada 30 orang guru ternyata 5 butir dinyatakan gugur yaitu nomor 7, 8, 21, 30 dan 31. Sehingga tinggal 30 butir yang dinyatakan valid. Ke 30 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjaring informasi mengenai *self-efficacy* guru pada Tsanawiyah se Kota Pekanbaru . Dengan demikian, rentang skor teoritik antara 30 sampai dengan 150.

3) Hasil uji validitas instrumen *locus of control*

Instrumen variabel *locus of control* terdiri dari 35 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

Hasil perhitungan validitas untuk variabel ini diketahui bahwa dari 35 butir yang diujicobakan pada 30 orang guru ternyata 6 butir dinyatakan gugur yaitu nomor 6, 7, 8, 17, 31, dan 35. Sehingga tinggal 29 butir yang dinyatakan valid. Ke 29 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjaring informasi mengenai *locus of control* guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru . Dengan demikian, rentang skor teoretik antara 29 sampai dengan 145.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Hasil uji validitas instrumen kecerdasan emosional

Instrumen variabel kecerdasan emosional terdiri dari 35 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

Hasil perhitungan validitas untuk variabel ini diketahui bahwa dari 35 butir yang diujicobakan pada 30 orang guru ternyata 7 butir dinyatakan gugur yaitu nomor 6, 8, 14, 15, 28, 29 dan 30. Sehingga tinggal 28 butir yang dinyatakan valid. Ke 28 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjaring informasi mengenai kecerdasan emosional guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru. Dengan demikian, rentang skor teoretik antara 28 sampai dengan 140.

5) Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja

Instrumen variabel motivasi kerja terdiri dari 32 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

Hasil perhitungan validitas untuk variabel ini diketahui bahwa dari 32 butir yang diujicobakan pada 32 orang guru ternyata 6 butir dinyatakan gugur yaitu nomor 10, 11, 20, 24, 25, dan 31. Sehingga tinggal 26 butir yang dinyatakan valid. Ke 26 butir instrumen inilah yang dipergunakan untuk menjaring informasi mengenai motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta se Kota Pekanbaru. Dengan demikian, rentang skor teoretik antara 26 sampai dengan 130.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4. Penghitungan reliabilitas

Penghitungan reliabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Penghitungan reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan rumus “Alpha Cronbach” yaitu sebagai berikut:

$$r_{it} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_{it}$  = Reabilitas Alpha Cronbach  
 $k$  = Jumlah butir instrumen  
 $\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir  
 $S_t^2$  = Varians total

➤ Varian butir ditentukan dengan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}$$

➤ Varians total ditentukan dengan rumus:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n-1}$$

Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas dikonsultasikan ke tabel harga *kritik product moment* dengan taraf Budaya organisasi 95%. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari perhitungan dengan menggunakan teknik *reliability analysis alpha* dan rumus reliabilitas *analysis alpha*, diketahui hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

a. Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja Islami

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel kinerja Islami sebanyak 28 butir (artinya setelah dikurangi butir pernyataan tidak valid) diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0,907$ . Dengan demikian, bila merujuk kepada kriteria *Guillford* dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja Islami adalah reliabelitas yang tinggi. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

b. Hasil uji reliabilitas instrumen *self-efficacy*

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel *self-efficacy* sebanyak 30 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0,919$ . Dengan demikian, bila merujuk kepada kriteria *Guillford* dapat disimpulkan bahwa instrumen *self-efficacy* adalah reliabelitas yang tinggi. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

c. Hasil uji reliabilitas instrumen *locus of control*

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel *locus of control* sebanyak 29 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0,887$ . Dengan demikian, bila merujuk kepada kriteria *Guillford* dapat disimpulkan bahwa instrumen *locus of control* adalah reliabelitas yang tinggi. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

d. Hasil uji reliabilitas instrumen kecerdasan emosional

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel kecerdasan emosional sebanyak 28 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0,890$ . Dengan demikian, bila merujuk kepada kriteria *Guillford* dapat disimpulkan bahwa instrumen kecerdasan emosional adalah reliabelitas yang tinggi. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

#### e. Hasil uji reliabilitas instrumen motivasi kerja

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja sebanyak 26 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0,865$ . Dengan demikian, bila merujuk kepada kriteria *Guillford* dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi kerja adalah reliabelitas yang tinggi. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan penghitungan reliabilitas, dari 175 butir pernyataan dengan 34 butir pernyataan tidak valid, maka instrumen final yang akan disebar untuk mengumpulkan data dalam penelitian sesungguhnya sebanyak 141 butir pernyataan. Dengan rincian; 28 butir pernyataan instrumen kinerja Islami, 30 butir pernyataan instrumen *self-efficacy*, 29 *locus of control*, 28 butir pernyataan instrumen kecerdasan emosional dan 26 butir pernyataan instrumen motivasi kerja. Instrumen final yang akan digunakan dalam penelitian.

#### E. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik



deskriptif dilakukan dengan mendiskripsikan semua data dari semua variabel dalam bentuk; distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Sedangkan analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terutama mengenai uji normalitas, uji homogenitas data dan uji linieritas.

## F. Hipotesis Statistik

Pengujian statistik menggunakan hipotesis nol dan hipotesis alternatif sebagai berikut:

### 1. Hipotesis pertama

$$H_0 : \beta_{y.1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y.1} > 0$$

### 2. Hipotesis kedua

$$H_0 : \beta_{y.2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y.2} > 0$$

### 3. Hipotesis ketiga

$$H_0 : \beta_{y.3} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y.3} > 0$$

### 4. Hipotesis keempat

$$H_0 : \beta_{y.4} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y.4} > 0$$

### 5. Hipotesis kelima

$$H_0 : \beta_{4.2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{4.2} > 0$$

### 6. Hipotesis keenam

$$H_0 : \beta_{4.3} = 0$$

$$H_1 : \beta_{4.3} > 0$$

### 7. Hipotesis ketujuh

$$H_0 : \beta_{3.1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{3.1} > 0$$

### 8. Hipotesis kedelapan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### Simpulan

Sebagai suatu kesatuan dan sistematika penulisan pada penelitian ini, perlu menjawab rumusan penelitian yang dituliskan pada Bab I. Jawaban itu dalam bentuk simpulan penelitian. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari lapangan dilakukan analisis data serta pembahasan hasil sehingga diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh tidak langsung *self-efficacy* melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.
2. *Locus of control* berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh tidak langsung *locus of control* melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional melalui motivasi kerja terhadap kinerja Islami guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.
4. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menandakan semakin kuat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- motivasi kerja guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, semakin baik pula kinerja Islami guru.
5. *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menandakan semakin kuat *locus of control* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, semakin kuat pula motivasi kerja guru.
  6. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menandakan semakin kuat kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, semakin kuat pula motivasi kerja.
  7. *self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menandakan semakin tinggi *self-efficacy* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, semakin tinggi pula kecerdasan emosional guru.
  8. *Locus of control* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kecerdasan emosional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh tidak langsung *locus of control* melalui *self-efficacy* terhadap kecerdasan emosional guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.
  9. *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap *self-efficacy* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru. Hal ini menandakan semakin kuat *locus of control* guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, semakin baik pula *self-efficacy* guru.

## Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian tersebut, maka dapat dilakukan peningkatan motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru melalui peningkatan *self-efficacy* ( $X_1$ ), *locus of control* ( $X_2$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ), serta peningkatan Kinerja Islami guru ( $Y$ ) Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru melalui peningkatan Motivasi kerja ( $X_4$ ).

### 1. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa *self-efficacy*, *locus of control* dan kecerdasan emosional berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja pegawai serta motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja Islami guru. Hasil temuan dalam penelitian ini diperoleh hanya beberapa yang konsistensi dengan model teoretik yang digunakan dan selebihnya *drop* atau tidak ditemukan hasil yang sama dengan penelitian lainnya. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja Islami guru.

### 2. Implikasi Teoretis

Peningkatan *self-efficacy* secara teoretis dapat dilakukan dengan: (1) meningkatkan kemampuan mengatasi hambatan dalam bekerja, (2) meningkatkan kepercayaan pada keberhasilan kerja, (3) melakukan pertimbangan dalam bekerja, (4) meningkatkan kemampuan dalam menguasai situasi, dan (5) mau bekerja keras menggapai kesuksesan.

Peningkatan *locus of control* secara teoretis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek antara lain: (1) kemandirian dalam bekerja, (2) memiliki

kepercayaan terhadap diri sendiri, (3) tekun dalam bekerja, (4) ketergantungan pada lingkungan kerja, dan (5) aktif berpartisipasi.

Peningkatan kecerdasan emosional secara teoretis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek antara lain: (1) mengenali emosi diri sendiri, (2) mengendalikan emosi, (3) memotivasi diri, (4) memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, dan (5) membina hubungan dengan orang lain.

Peningkatan motivasi kerja secara teoretis dapat dilakukan dengan peningkatan aspek-aspek seperti: (1) keinginan untuk mencapai tujuan madrasah, (2) tanggung jawab terhadap pekerjaan, (3) keinginan untuk berprestasi, dan (4) respon terhadap tantangan pekerjaan.

Peningkatan kinerja Islami guru secara teoretis dapat dilakukan dengan peningkatan beberapa aspek antara lain: (1) ketercapaian target kurikulum, (2) keterlibatan dalam kegiatan sekolah, (3) penguasaan metode mengajar, (4) keefektifan penggunaan sumber belajar dan, (5) keefektifan pengelolaan kelas.

### 3. Implikasi Praktis

Kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut.

#### a. Implikasi terhadap Kepala Kankemenag Kota Pekanbaru

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja Islami guru akan meningkat jika motivasi kerja semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja Islami guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, Kepala Kankemenag Kota Pekanbaru diharapkan perlu melakukan hal-hal berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Memberikan pembekalan guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru tentang motivasi kerja sehingga kinerja Islami guru yang baik dapat terpenuhi.
- 2) Melakukan inspeksi pelaksanaan pekerjaan kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru dalam menjalankan fungsi kepemimpinan pada madrasahnyanya. Dengan menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjaguru yang kemudian akan meningkatkan kinerja Islami para guru.
- 3) Memberikan penghargaan diluar sistem *reward* yang sudah ada bagi kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan sangat baik. Dengan pemberian penghargaan kepada kepala madrasah, maka akan meningkatkan semangat kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru untuk memimpin madrasah menjadi lebih baik, serta mendukung mereka membantu guru-guru di madrasahnyanya dalam meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian akan meningkatkan kinerja Islami guru.
- 4) Mendengarkan masalah-masalah yang dialami oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru serta turut memberikan solusi dalam pemecahan masalahnya.

b. Implikasi terhadap Kepala Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja Islami akan meningkat jika motivasi kerja semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja Islami guru, Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru perlu melakukan hal-hal berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Meningkatkan pembinaan dan bimbingan kepada para guru agar bisa terus berprestasi semakin baik,

2) Terus memberikan petunjuk kerja kepada para guru agar dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih mudah,

3) Memberikan tugas yang menantang kepada para guru agar lebih termotivasi untuk berkembang,

4) Melaksanakan pemberian *reward* yang pantas terhadap para guru yang berprestasi agar kinerjanya semakin lebih baik,

5) Membentuk dan membuat kondisi kerja yang mendukung para guru dalam memperlancar pelaksanaan pekerjaan yaitu dengan menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan, membimbing guru untuk berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, dan menciptakan kondisi kerja yang baik,

6) Memberikan motivasi (dukungan) yang tepat kepada para guru,

7) Memperbaiki tingkat motivasi kerjaguru agar semakin lebih baik. Guru yang puas akan memiliki ikatan emosional dengan madrasah dan merasa nyaman bertugas di madrasah tersebut.

8) Memberikan harapan yang konkrit kepada para guru. Motivasi kerjaguru akan timbul apabila ia memperoleh sesuatu yang diharapkannya. Semakin terpenuhi harapannya maka semakin puas guru dalam bekerja mencapai tujuannya. Tujuan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik dan *stake holder*.

c. Implikasi terhadap guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja Islami guru akan meningkat jika motivasi kerja akan semakin tinggi. Motivasi kerja akan semakin

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tinggi jika *self-efficacy*, *locus of control* dan kecerdasan emosional menjadi semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, para guru perlu melakukan hal-hal berikut:

- 1) Meningkatkan motivasi kerja dengan membekali diri melalui pemahaman konseptual tentang faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan motivasi kerja, antara lain *self-efficacy*, *locus of control* dan kecerdasan emosional. Dengan begitu diharapkan kinerja Islami guru dapat meningkat sesuai harapan.
- 2) Mengembangkan dan mengaplikasikan konsep *self-efficacy*, *locus of control* dan kecerdasan emosional dalam melaksanakan tugas mengajar di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru secara konsisten dan kontinyu, yang pada gilirannya murid dapat merasakan perubahan yang baik pada diri guru.
- 3) Melakukan konsultasi dan koordinasi dengan kepala madrasah dan pihak terkait tentang ide perubahan yang diperlukan dalam sistem pembelajaran serta membicarakan jalan keluar terhadap kendala dan hambatan pembelajaran.
- 4) Melibatkan diri dalam berbagai kegiatan yang dapat membangun komunikasi dan hubungan yang baik antar guru dan kepala madrasah dan turut menciptakan suasana yang menyenangkan di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.
- 5) Mendukung visi-misi yang telah ditetapkan oleh Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan.



d. Implikasi terhadap penelitian selanjutnya

Implikasi penelitian ini terhadap penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penilaian kinerja Islami dari aspek lain untuk memperbandingkan hasil yang diperoleh. Dan juga agar melibatkan lebih banyak variabel prediktor yang diduga berpengaruh positif terhadap kinerja Islami.

**Saran**

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian, dalam rangka meningkatkan kinerja Islami guru pada Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru, beberapa variabel yang mempengaruhinya perlu ditingkatkan sehingga perlu dilakukan sebagai berikut.

**1. Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS)**

Meningkatkan motivasi kerja para guru dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dapat dilakukan melalui pengasahan kemampuan dan keterampilan dalam manajerial serta mengikuti *workshop* atau seminar yang dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan sehingga dapat diterapkan kedalam gaya kepemimpinan sehingga dapat memberi penguatan kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru.

**2. Bagi pihak yayasan yang menaungi Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru**

Meningkatkan dukungan dan memfasilitasi setiap ide yang dipandang baik untuk memajukan madrasah, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru, agar kinerja Islami guru menjadi meningkat. Disamping itu, yayasan mendukung langkah-langkah meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala madrasah, menjalankan mekanisme seleksi penerimaan guru sekaligus pengangkatan jabatan

kinerja pada madrasah. sehingga calon guru dan calon kepala madrasah yang diangkat memiliki kualitas yang baik, memberikan kesempatan promosi yang seimbang dan disesuaikan dengan kapabilitas yang dimiliki oleh orang yang akan dipromosikan, serta memberikan penghargaan atau insentif tambahan, agar tercapai kinerja Islami yang baik.

### 3. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Melakukan evaluasi secara berkala dan bertahap untuk menemukan masalah yang dihadapi oleh Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru serta memberikan sosialisasi terhadap hal-hal baru yang mendukung proses pembelajaran di madrasah. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru yang telah dilaksanakan selama kurun waktu tertentu, dan akhirnya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan rencana perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja Islami guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS)Se-Kota Pekanbaru kedepannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aguinis, Herman. *Performance Management; second edition*. New Jersey : Prentice Hall, 2009
- Al Hakim, Suparlan. *Strategi Pembelajaran berdasarkan Deep Dialogue/ Critical Thinking*. Jakarta: P3G, 2004
- Anderson, C.R., *Locus of control, Coping Behaviors, and Performance in a Stress Setting Longitudinal Study*, Journal of Applied Psychology
- André, Rae. *Organizational Behavior: an Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Angeriani, Nina. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru(pada SMAN Se-Kabupaten Indragiri Hulu Propinsi Riau)*, Jurnal Administrasi Pendidikan UPI, April 2010
- Apriani, Ria. *Pengaruh self-efficacy terhadap stres kerja Guru Pada Guru di SMA Islam Swasta Kota Pekalongan*. Universitas Negeri Semarang, 2010.
- Armstrong, Michael. *Armstrong's of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. 4th Edition. Philadelphia: Kogan Page, 2009
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri Edisi Ke Empat*. Yogyakarta: Liberty, 1991
- Asghari, Basri Iba. *Solusi Alquran – Problematika Sosial, politik, dan Budaya*, Jakarta: Rinekea Cipta, 1994
- Asmaran As, *Pengantar Studi Akhlak*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994
- al-Baidhawi, Abi Sa'id Abdullah bin Umar bin Muhammad Asy-Syairazi, *Tafsiral-Baidhowy: Tafsir Anwar al-Tanzil Wa Asrar al-Ta'wil*, Jilid I, Beirut: Darul Kitab Al-'Alamiah, Daarun Saadar, tt
- Baqi, M. Fuad Abdul. *Al-Mu'jam Al Mufahras li Al Fadhil Qu'an*, Kairo : DarulHadis, 1996
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. *Management Competing in the New Era*. New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2002.
- Baron, Robert A. *Psychology*. Boston: Allyn and Bacon, 1998
- Bloom, Benjamin S. *Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman, 1984.
- al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim, *Matan al-Bukhari*, Jilid 2, Libanon: Darul Fikr, 1995



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Charash Y. Cohen and P.E. Spector, *The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analytic*, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2001
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Le Pine, Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill companies, Inc., 2009.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*. South-Western: Cengage Learning, 2010.
- Dani, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- De Janaz, Suzanne C., Karen O. Dowd, and Beth Z. Schneider. *Interpersonal Skills in Organizations*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- Dennis and Griffin, *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company, 2005.
- Departemen Agama RI, Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Diponegoro, 2010
- Desmita, *Psikologi Perkembangan*, Bandung: PT Rosda Karya, 2005
- Donnelly, James H. Jr. L. Gibson dan Jhon M. Ivancevich, *Fundamental of Management: Function, Behavior, Models*. Texas: Bussinisw Publication, Inc., 1981
- Drafke, Michael. *The Human Side of Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2009.
- Echols John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia: An English – Indonesian Dictionary* Jakarta: PT Gramedia, 1995
- Eggen, Paul dan Kauchak, *Educational Psychology*, New York; Merrill Prentice-Hall, 2004
- Erez Miriam, Uwe Kleinbeck, and Henk Thierry, *Work Motivation in the Context of a Globalizing Economy*. New Jersey: Pearson Prantice Hall, 2001
- Fadila, *Mengembangkan Motivasi Belajar Melalui Locus of control dan Self Esteem*. Bengkulu, STAIN Curup, 2016
- Gannon, Martin J. *Organizational Behavior, a Managerial and Organizational Perspective*. Boston: Little, Brown and Company, 1979
- al-Ghazali, Abu Hamid Muhammad bin Muhammad. *Ihya 'Ulumuddin*, Juz IV, Kairo : Khalb Wahyu Syarakah, 1975
- George, Jennifer M. and, Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prantice Hall, 2008.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Gibson, James L. et al.. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2009.
- Gomes. Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. 2003
- Gordon, Judith R., *Organizational Behavior A Diagnostic Approach*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1999.
- Greenberg, Jerald, *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2010.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008.
- Griffin, Ricky W. and Michael W. Pustay. *International Business: A Managerial Perspective*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2007.
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006
- , *Emotional Intelligence Why If Can Matter More Than IQ*, New York: Bantam Book, 1996
- , *Working With Emotional Intelligence*, terj. Alex Tri Kantjono Widodo, Jakarta: Gramedia utama, 2005
- , *Kecerdasan Emosional*, Jakarta: PT SUN, 1997
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009
- Hellriegel, Don, John W. Slocum Jr. and Richard W. Woodman. *Organizational Behavior*. Ohio: South-Western College Publishing, 2001.
- Hjelle, Larry A. Ziegler, Daniel J, *Personality, Theories*. New York: McGraw-Hill, Inc, 1992
- Hornby, A.S. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Curren English*. New York :Oxford University Press, 2010
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy, *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- Ibn Katsir al-Quraishi al-Dimasyqi, Abu al-Fida Ismail. *Tafsir Alquran al-Azim*, Kairo: Dar al-Hadis, 1414 H/1993 M), Jilid III
- Ivanecovich, John M. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2007.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ivansevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2011.
- , *Organization Behavior and Management* (eighth edition), (New York: McGraw-Hill Companies. Inc, 2008
- Izutsu, Toshihiko. *Etika Beragama dalam Qur'an*, Jakarta : Pustaka Firdaus, 1993
- Jex, Steve M, *Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons Inc., 2002
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- , *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2010.
- Kunandar, *Guru Profesional*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007
- Koesmono. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi*.Jaskarta:Universitas Kristen Petra, 2009
- Lussier, Robert N.. *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building, Seventh Edition* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- Luthan, Fred. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- Madu,Aleksius dan Jailani, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA*. Pythagoras: Jurnal pendidikan Matematika, 2015
- al-Mahalliy Jalal al-Din Muhammad Ibn Ahmad, al-dan Jalal al-Din Abd al-Rahman Ibn Abi Bakr al-Suyuty, *Tafsir Alquran al-Azim*, Libanon: Dar al-Fikr, 1991
- Manekunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2006
- al-Maragi, Ahmad Mustafa, *Tafsir al-Maraghi*, Beirut: Dar al-Firk, t.th, Jilid VII
- Marocchio, Joseph J. *Effects of Conceptions of Ability on Anxiety; self-efficacy*, Journal of Applied Psychology, 1994
- Mattis, Robert L.dan John H. Jackson, *Human Resource Management, Tenth Edition*. USA: Thomson South Western, 2003
- McGave, James T., P. George Benson, and Terry Sincich. *Statistics for Business and Economics*. Boston: Pearson Education, Inc., 2011.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-HillCompanies, Inc., 2010.
- Meyer, John P. and Natalie J. Allen. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: Sage Publications, Inc., 1997.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Morphet, Edgar L. Jhon L. Roe, and Theodore L. Reller, *Educational Organization and Administration: Concepts, Practice and Issue* New Jersey: Prentice-Hall. Inc.,1982
- Muallifah, *Psycho Islamic Smart Parenting*. Yogyakarta: Diva Press, 2009
- Muhammad, dan R. Lukman Fauroni, *Visi al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Selemba Diniyah, 2002
- Mullins, Laurie J., *Management and Organizational Behavior*. Harlow, Essex: Pentice-Hall, 2005.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya, 2009.
- , *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- , *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda, 2007
- , *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Ar-ruzz Media, 2008
- al-Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus al-Munawwir Arab – Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progesif, 1984
- al-Muslim, Abu Hussein Muslim bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami' al-Shohih*, Jilid 4, Libanon: Darul Fikru, tt.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006
- Nelson, Debra L. and James Campbell Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Chalenges*. South-Western: Thomson, 2006.
- Newstrom, John W., *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2011.
- Newstrom, John and Keith Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Higher Education, 2002.
- Ngatemin. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of control Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan dan Pariwisata Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Reublik Indonesia.. Sekolah Pasca Sarjana. Universitas Sumatera Utara: Medan*
- Noe, Raymond A. et. al., *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nurhayati B., *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan*, (Mimbar Pendidikan Nomor 4/XXV/2006
- Nurmatas, Faizal. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai*, Jurnal Tamaddin Ummah Vol. 1 No. 1, Oktober, 2015.
- Nurdin, Muhamad. *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta : Prismsophie, 2004
- Oemar, Hamalik. *Kurikulum dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- , *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Pabundu T., Moh. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2010
- Pasolong, Harbani. *self-efficacy Birokrasi*. Bandung: Alfabeta, 2008
- Pramadhika, Ananto. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. (Jurnal Motivasi Kerja, September 2011
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE, 1999
- Quick, James Campbell and Debra L. Nelson. *Organizational Behavior: Realities & Challenges*. South-Western: Thomson, 2009.
- al-Qur'anul Karim: *Syamil al-Qur'an, Miracle The Reference*, Bandung: Sygma Publishing, 2010
- Pramono dan Alwi Suddin. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Surakarta: Universitas Slamet Riadi, Vol. 5, No. 1, 2011
- Rifa'i, Muhammad. *Pembina Pribadi Muslim*, Semarang : Wicaksana, 1993
- Riva, Viethzal dan Sylviana Murni. *Educational Management*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009
- Robbins, Stephen P. *Essential of organization behavior*. New Jersey : Prentice Hall, 2000.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. *Management*. New Jersey: Pearson Education , Inc., 2012.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education , Inc., 2013.
- Rue L.W. And L.L. Byars, *Management : Theory and Application*, Homewood I.L : Richard D, Irwin, Inc., 1981

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sagala, Syaiful *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabet, 2009
- , *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: ALFABETA, 2009
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Santrock, Jhon W. *Psikologi Pendidikan*, Terjemahan Tri Wibowo B.S. Jakarta: Kencana, 2007
- Schermerhorn, John R. Jr. *Management*. New York: John Wiley & Son, 2005.
- Schermerhorn, et al. *Organization Behavior*. New York: John Wiley & Son, 2011.
- Schermerhorn, John R. Jr. and Richard Hunt. *Introduction to Management*. New York: John Wiley & Son, 2010.
- Schneider, Benjamin. *Personality and Organizations*. New Jersey: Pearson Prantice Hall, 2004
- Schunk, Dale H. et al, *Motivation in education* New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall, 2001
- Siagian. Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- Singarimbun, Masri. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S, 1989.
- Slocum, John W. Jr. and Don Hellriegel. *Organizational Behavior*. South-Western: Cengage Learning, 2011.
- , *Principles of Organizational Behavior*. South Western: Cengage Learning, 2009
- Sonntag, Sabine and Michael Frese. *Psychological Management of Individual Performance*. Germany: John Wiley & Sons, Ltd. 2002
- Steers, Richard M. *Introduction to Organization Behavior*. California: Goodyear Publishing Company, 1981
- Subagio, Mochammad. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources* pada tahun 2013. Jakarta: UNJ, 2014
- Sudarsono, Sugeng. *Kontribusi Masa Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtida'iyah Negeri (MIN) Di Kabupaten Jembrana*. Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha, 2011
- Suharsaputra, *Adminstrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2010
- Sujanto, Bedjo. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta. Sagung Seto, 2007.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sukarta, Candra Pratama. *Pengaruh Locus of control (LOC) dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di UPTD Kecamatan Rawamerta Kabupaten Kerawang*. Jakarta: UNJ, 2014
- Sulistiyorini, S. *Model Pembelajaran IPA Sekolah Dasar Dan Penerapannya Dalam KTSP*. Semarang: Tiara Wacana. 2007
- Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Susilowati, Endah. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Mahasiswa Pascasarjana STIKUBANK, 2016
- Tasadduq, Toto. *Kecerdasan Ruhaniah*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005
- Umam, Khaerul. *Prilaku Organisasi*, Bandung : CV. Pustaka Setia, 2010
- Uno, Hamzah B. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- Utbah, Hasan Ali dan M. Suqi Amin, *Al-Mu'jam Al Wasit*, Juz I, Kairo : DarulKutub, 1982
- Vecchio, Robert P. *Organizational Behavior: Core Concepts*. South-Western: Thomson Corporation, 2006.
- Waller, James W. *Human Resource Strategy*. New York : McGraw-Hill Int., edition, 1997
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Williams, Chuck. *Management*, 3rd Edition. USA: South-Western, 2005.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam organisasi*, terjemahan: Jusuf Udaya. Jakarta, Prehalindo: 1994
- al-Zamakhshary, Muhammad bin 'Umar. *al-Kasysyaf 'an Haqaiq al-Tanzil wa 'Uyun wa 'Uyun al-Aqawil fi Wujuh al-Ta'wil*. Mesir: al-Babi al-Halabi, 1972
- <http://www.neliti.com/id/publications/72141/kontribusi-supervisi-kepala-sekolah-dan-motivasi-kerja-guru-terhadap-kinerja-men>
- <http://digilib.unila.ac.id/11710/15/BAB%20II.pdf>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<http://digilib.unila.ac.id/11710/15/BAB%20II.pdf>  
<https://www.neliti.com/id/publications/189342/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kompetensi-guru-terhadap-kinerja-guru-dimoderasi-kep>  
<http://www.neliti.com/id/publications/118945/kontribusi-masa-kerja-pendidikan-dan-pelatihan-diklat-dan-motivasi-kerja-terhada>  
<http://www.neliti.com/id/publications/122885/hubungan-motivasi-kerja-kemampuan-komunikasi-dan-manajemen-guru-dengan-kinerja-g>  
<https://www.neliti.com/id/publications/54666/pengaruh-kepemimpinan-motivasi-kerja-dan-komitmen-kerja-terhadap-kinerja-guru-ma>  
<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab2/2014-2-00758-MN%20Bab2001.pdf>  
<http://www.neliti.com/id/publications/207356/pengaruh-internal-locus-of-control-terhadap-motivasi-berprestasi-pada-mata-pelaj>  
<https://www.neliti.com/id/publications/274785/pengaruh-komitmen-profesional-komitmen-organisasional-motivasi-kerja-dan-locus-o>  
<http://jehdnet.com/vol-4-no-4-december-2015-abstract-12-jehd>  
<http://aqlislamiccenter.com/2014/09/18/kehidupan-yang-baik-menurut-al-quran/>  
<http://www.lppimakassar.net/alquran/siapakah-khairul-bariyyah>  
<http://aqlislamiccenter.com/2014/09/18/kehidupan-yang-baik-menurut-al-quran/>  
<http://www.dmustadhafin.com/index.php/wajah-kita/jendela-mustadhafin/186-perbedaan-amal-saleh-dan-perbuatan-baik.html>  
<http://wulandari-adja.blogspot.co.id/2015/03/umpan-balik-360-derajat-dan-peran.htm>

# LAMPIRAN-LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN - 01:  
INSTRUMEN PENELITIAN

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA ISLAMI GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA (MTsS)  
SE-KOTA PEKANBARU**



Oleh :  
**RAHMAT SUHADI**  
**NIM. 31494106350**

**S.3 PAI PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM – RIAU  
2019**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hal Permohonan Menjadi Pekanbaru, Pebruari 2019

Responden Penelitian  
Kepada Yth,

**1. Bapak/Ibu Kepala MTs Swasta**

**2. Bapak/Ibu Guru MTs Swasta**

.....

Di

Kota Pekanbaru

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan sejumlah kuesioner penelitian untuk memperoleh jawaban dari Bapak/Ibu yang akan digunakan untuk mengetahui “Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of control* dan Kecerdasan Emosional Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Islam Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Pekanbaru”

Agar jawaban yang Bapak/Ibu berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini, berikanlah jawaban yang sejujurnya dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan guru-guru di madrasah ini.

Untuk diketahui, bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak berpengaruh terhadap konduite (penilaian kepegawaian) Bapak/Ibu. Semua jawaban kuesioner akan dirahasiakan dan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaannya mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

**Rahmat Suhadi**

## Identitas Responden

1. Nama\* : .....
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin\*\* : Lk / Pr
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan terakhir : .....
6. Bidang Studi yang diajar : .....
7. Nama Madrasah : .....  
.....

Responden,

( ..... )

\*Boleh tidak diisi  
\*\*Coret yang tidak perlu

## Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap butir pernyataan pada kuesioner ini secara seksama
2. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak berpengaruh terhadap konduite Bapak/Ibu, hanyalah untuk kepentingan Penelitian saja.
3. Berilah tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan apa yang saudara alami/rasakan, dengan memilih:

- ☐ Selalu (Sl)  
☐ Sering (Sr)  
☐ Kadang-kadang (Kdg)  
☐ Jarang (Jr)  
☐ Tidak Pernah (TP)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Instrumen dijawab oleh Kepala Madrasah:

### INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL KINERJA

Guru bersungguh-sungguh dan tak kenal waktu (*mujahadah*) dalam mengembangkan silabus pembelajaran

- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat Sering | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering        | d. Jarang Sekali |                 |

Guru melaksanakan tanggung jawab pembelajaran (*amanah*) dengan menyusun RPP pada setiap KD

- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat Sering | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering        | d. Jarang Sekali |                 |

Guru melaksanakan kegiatan belajar berdasarkan RPP yang sudah disusun, secara bertanggung jawab dan sungguh-sungguh (*amanah* dan *mujahadah*)

- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat Sering | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering        | d. Jarang Sekali |                 |

4. Guru tidak melaksanakan tugasnya (*amanah*) dalam bentuk penilaian harian terhadap siswa

- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat Sering | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering        | d. Jarang Sekali |                 |

Guru melaksanakan tugasnya (*amanah*) untuk meremediai siswa yang belajarnya belum tuntas pada setiap KD

- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat Sering | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering        | d. Jarang Sekali |                 |

Guru tidak sungguh-sungguh (*mujahadah*) mengikuti kegiatan MGMP sesuai jadwal

- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat Sering | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering        | d. Jarang Sekali |                 |

Guru bersungguh-sungguh (*mujahadah*) mengikuti bimbingan dalam menyusun program pembelajaran oleh pengawas/kepala madrasah/pihak terkait lainnya

- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat Sering | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering        | d. Jarang Sekali |                 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Hak Cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Ri

Guru melakukan tanggung jawabnya (*amanah*) untuk mengevaluasi hasil belajar siswa

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Jarang Sekali
- Tidak Pernah

Guru senang (*ridha*) mengikuti kegiatan dan program madrasah

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Jarang Sekali
- Tidak Pernah

10. Guru terkesan emosional dan tidak menerima (tidak *tawakkal*) hasil penilaian pembelajaran

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Jarang Sekali
- Tidak Pernah

11. Guru mensupport (*ridha*) kegiatan keagamaan yang diadakan di madrasah

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Jarang Sekali
- Tidak Pernah

12. Guru mengabaikan (tidak *ridha*) keputusan yayasan berkaitan dengan kegiatan madrasah

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Jarang Sekali
- Tidak Pernah

13. Guru menerima sepenuhnya (*tawakkal*) hasil lomba siswa yang diasuhnya

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Jarang Sekali
- Tidak Pernah

14. Guru selalu (*istiqamah*) memperhatikan kondisi kelas untuk menentukan metode pembelajaran yang tepat

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

15. Guru buang-buang waktu (tidak *istiqamah*) membicarakan topik yang tidak sesuai materi pembelajaran

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Jarang Sekali
- Tidak Pernah

16. Guru selalu (*istiqamah*) kreatif menentukan bahan ajar dan alat peraga di kelas

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Guru melanggar (tidak *istiqamah*) peraturan yang ditetapkan di kelas
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
18. Guru selalu (*istiqamah*) beranggapan metode ceramah relevan dalam semua situasi pembelajaran
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
19. Guru selalu (*istiqamah*) menggunakan strategi pembelajaran yang sesuai dalam pembelajaran
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
20. Guru memerintahkan siswa untuk menggunakan peralatan berteknologi tinggi, yang harganya mahal dalam pembelajaran (tidak '*adil*')
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
21. Guru memanfaatkan multimediasesuai kebutuhan dalam pembelajaran ('*adil*')
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
22. Guru tidak perlu menguasai komputer untuk mengajar (tidak '*adil*')
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
23. Guru mengoptimalkan perpustakaan agar pengajaran semakin efektif ('*adil*')
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
24. Guru memanfaatkan laboratorium dalam melaksanakan proses belajar-mengajar ('*adil*')
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
25. Guru telaten (*shabar*) menghadapi siswa dalam pembelajaran di kelas
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

26. Guru dengan santun (*ihsan*) menguasai suasana kelas
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
27. Guru merasa kewalahan (tidak *shabar*) mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi di kelas
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
28. Guru tidak menyimpan dendam (*'afwu*) dengan perlakuan siswa yang kurang wajar di kelas
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
29. Guru dengan sabar memotivasi siswa di kelas untuk rajin belajar
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
30. Guru menjadi panutan dan teladan (*ihsan, shabar* dan *'afwu*) bagi siswa baik ucapan maupun tindakan
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
31. Guru menerapkan secara efektif (*ihsan*) konsep *reward* dan *punishment* dalam pembelajaran
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
32. Guru mengajar siswa dengan tak kenal lelah (*syukur*)
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
33. Guru bersedia melatih siswa pada hari libur tambahan (*ikhlas*)
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
34. Guru menawarkan les kepada siswa secara berbayar (tidak *ikhlas*)
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35. Guru bersedia melatih siswa pada jam tambahan (*ikhlas*)
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
36. Guru suka dipuji siswa tentang kehebatannya (*tidak ikhlas*)
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
37. Guru meminta bayaran kepada orang tua siswa terhadap bimbingan tambahan (*tidak syukur*)
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
38. Guru memiliki ikatan emosional yang kuat dengan siswa yang diajar (*syukur*)
  - a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah

Instrumen dijawab oleh Guru:

## INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL *SELF-EFFICACY*

Saya bersemangat melaksanakan tugas di madrasah

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

Saya bekerja keras melaksanakan tugas di madrasah

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

Saya sungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan yang belum mencapai target

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

4. Saya berusaha menambah keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

5. Saya berupaya mencari bantuan untuk menyelesaikan tugas

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| c. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| d. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

6. Saya berusaha mencapai hasil yang maksimal dalam menyelesaikan tugas

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

Saya mampu menyelesaikan berbagai persoalan secara sendiri

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

Saya bisa memprediksi persoalan yang akan datang secara cermat

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

Saya mengarahkan seluruh kemampuan untuk mencapai keberhasilan kerja

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

10. Saya optimis meraih keberhasilan di masa depan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
11. Keahlian yang saya miliki saat ini dapat menjadikan saya sukses
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
12. Saya bangga atas keberhasilan kerja saya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
13. Skill yang saya miliki sudah cukup untuk menunjang pekerjaan saya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
14. Kemampuan kerja saya berguna di madrasah ini
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
15. Saya bekerja sesuai dengan sasaran yang diinginkan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
16. Kepala madrasah menghargai kemampuan kerja saya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
17. Saya merasa dibutuhkan di madrasah ini
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
18. Saya berprestasi di tempat kerja
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
19. Prestasi kerja saya peroleh dengan gigih
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

20. Saya siap bersaing dengan rekan kerja untuk berprestasi
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
21. Saya tidak punya banyak skill, dan akan tetap mengajar di madrasah ini selama mereka membutuhkan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
22. Pengetahuan dan keterampilan mendukung prestasi saya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
23. Saya berusaha semaksimal mungkin untuk tetap berprestasi
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
24. Saya siap menjalankan tugas kapanpun jika diperlukan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
25. Saya membantu teman yang membutuhkan bantuan jika ada kesulitan dalam menyelesaikan tugas
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
26. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
27. Saya suka menolong jika guru lain menghadapi masalah dalam menyelesaikan tugas
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
28. Jika ada kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya berusaha bertanya kepada atasan saya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29. Saya menyediakan waktu untuk tugas tambahan yang diberikan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
30. Saya bersedia mengeluarkan segenap kemampuan saya di madrasah ini
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
31. Saya bersedia membimbing dan membagi hasil pelatihan kepada guru-guru.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
32. Saya menyelesaikan tugas kerja dengan penuh tanggung jawab
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
33. Saya memberi dukungan kepada teman kerja dalam menyelesaikan tugas
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
34. Saya siap membantu jika ada teman kerja yang membutuhkan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
35. Saya bersedia mengorbankan waktu libur supaya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju



Instrumen dijawab oleh Guru:

## INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL *LOCUS OF CONTROL*

Saya mencari informasi yang menunjang profesi saya

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya melakukan pekerjaan yang saya pandang baik bagi kemajuan madrasah

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Sebagian besar tugas madrasah saya selesaikan sendiri

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

4. Saya selesaikan sendiri setiap persoalan dalam bekerja

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

5. Saya memenuhi sendiri kebutuhan kerja di tempat saya bekerja

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

6. Saya merasa bahwa kesuksesan saya bekerja di madrasah ini ditentukan oleh diri sendiri

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya melihat bahwa saya punya kecakapan untuk menjadi yang terbaik di madrasah ini

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

7. Saya bekerja secermat mungkin dalam mencapai keberhasilan

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Agak Setuju  | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

8. Kesuksesan saya raih tanpa hambatan

- |                  |                 |                        |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat setuju | c. Ragu-ragu    | e. Sangat tidak setuju |
| b. Setuju        | d. Tidak setuju |                        |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Karir yang saya peroleh diupayakan dengan kerja sungguh-sungguh
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
11. Saya tidak yakin kegagalan berawal dari kesalahan
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
12. Saya yakin dengan bersungguh-sungguh akan mendatangkan keberhasilan dalam bekerja
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
13. Saya melaksanakan tugas sesuai prosedur kerja
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
14. Saya merasa tidak mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaandengan sendirian
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
15. Saya yakin dengan kompetensi profesional yang saya miliki dapat membantu memajukan madrasah ini
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
16. Saya merasa madrasah memerlukan sumbangan pemikiran dari saya
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
17. Saya merasa mampu membantu guru lain dalam meningkatkan kompetensi sosial mereka
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
18. Saya berpendapat tidak keberhasilan tanpa kerja keras
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19. Saya melakukan pekerjaan tanpa kenal waktu
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
20. Saya berusaha menghindari pekerjaan lembur
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
21. Saya mempelajari perubahan-perubahan kebijakan tentang pendidikan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
22. Saya memberikan dukungan kepada guru yang telaten membimbing siswa yang mengalami masalah belajar
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
23. Saya bekerja keras demi pengembangan karir
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
24. Kegagalan saya adalah kesalahan saya sendiri
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
25. Saya melakukan perbaikan dalam bekerja berdasarkan kegagalan yang terjadi sebelumnya
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
26. Saya mengalami ketergantungan pekerjaan pada perangkat komputer
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak Setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
27. Saya mampu beradaptasi secara baik terhadap perubahan-perubahan di madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

28. Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi masalah-masalah di madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
29. Saya melibatkan diri dalam kegiatan yang dilaksanakan di madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
30. Saya berpartisipasi dalam kegiatan bakti sosial yang dilakukan madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
31. Saya menyampaikan informasi baru ke kepala madrasah sebagai kontribusi bagi kemajuan madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
32. Saya menghindari kegiatan yang saya pandang tidak penting dalam meningkatkan pembelajaran di madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
33. Saya tidak dapat melibatkan diri dalam kegiatan ekstrakurikuler di madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
34. Saya diskusi dengan rekan kerja untuk mencari solusi tentang kendala pembelajaran
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
35. Saya mengusulkan beberapa ide bagi kemajuan madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah

Instrumen dijawab oleh Guru:

## INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

Saya dapat mengenali perasaan diri sendiri ketika senang

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya merasa bahagia bekerja di madrasah ini

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya dapat berusaha menghindari hal-hal yang mengurangi mood dalam bekerja

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

4. Saya merasa bersemangat melakukan apapun demi kemajuan madrasah ini

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

5. Saya dapat merasakan harmonisnya hubungan guru-guru di sini

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya merasa sedih dengan beberapa kebijakan kepala madrasah yang merugikan guru

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya mengetahui bahwa saya mengalami kegelisahan

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya mengantisipasi kejenuhan dengan beberapa trik

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Saya dapat mengendalikan diri untuk tidak berlarut-larut dalam kesedihan

- |           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Saya dapat mengontrol diri ketika sedang marah
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
11. Saya mampu mengendalikan diri untuk tidak emosi ketika guru lain mengkritik saya
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
12. Saya dapat mengatasi masalah ketika sedang prustasi
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
13. Saya dapat menahan diri ketika guru lain menghina saya
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
14. Saya berusaha mengatasi rasa jenuh dalam bekerja
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
15. Saya meminta bantuan kepada guru lain ketika saya menghadapi banyak tekanan di madarash
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| c. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| d. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
16. Saya memotivasi diri sendiri untuk segera terbebas dari belenggu kesedihan
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
17. Saya menyemangati diri sendiri bahwa masalah yang saya hadapi terlalu sepele membuat saya marah
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |
18. Saya mendorong diri sendiri untuk tetap bekerja dengan baik dalam situasi penuh tekanan di madrasah
 

|           |                  |                 |
|-----------|------------------|-----------------|
| a. Selalu | c. Jarang        | e. Tidak Pernah |
| b. Sering | d. Jarang Sekali |                 |



19. Saya menghibur diri sendiri ketika mengalami kegagalan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
20. Saya memotivasi diri sendiri untuk bangkit lagi setelah mengalami kegagalan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
21. Ketika menghadapi kegalauan saya menjaga mood baik dalam bekerja
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
22. Saya memberikan dorongan moril kepada guru lain yang sedang kesusahan
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
23. Saya merasa perlu membantu rekan kerja yang mendapatkan musibah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
24. Sayamenghindari bertengkar dengan teman yang sedang marah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
25. Saya mengambil sikap diam ketika atasan memarahi saya
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
26. Saya dapat merasakan bahwa atasan akan memarahi saya
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
27. Saya dapat mengenali tanda-tanda bahwa teman saya akan marah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
28. Saya berusaha menghindari perdebatan dengan guru lain
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29. Saya mengucapkan selamat atas prestasi yang diraih guru lain
  - c. Selalu
  - d. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
30. Saya tidak euphoria dengan prestasi yang saya raih demi menjaga perasaan guru lain
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
31. Saya berbicara lemah lembut dengan sesama guru
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
32. Saya mendengarkan curhat guru lain dengan baik
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
33. Saya menghibur guru lain yang sedang menghadapi masalah di madrasah
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
34. Saya menawarkan diri untuk membantu kesulitan guru lain
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
35. Saya mendengarkan dengan baik keluhan murid
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali.
  - e. Tidak Pernah

Instrumen dijawab oleh Guru:

## INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA

1. Saya terdorong untuk mencapai karir yang lebih tinggi.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
2. Saya tidak tertarik untuk bekerja lebih tekun lagi di madrasah ini.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
3. Saya termotivasi untuk menjadi pegawai terbaik di madrasah ini.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
4. Saya bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
5. Saya beranggapan bahwa kesuksesan organisasi ini adalah kesuksesan saya juga.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
6. Saya menyenangi tugas yang diberikan atasan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
7. Saya ikut bekerja keras mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
8. Saya menerima dengan senang hati semua penugasan kerja.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
9. Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah
10. Saya merasa tidak nyaman saat pekerjaan masih terbengkalai.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Jarang Sekali
  - e. Tidak Pernah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Saya memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya korbakan waktu istirahat untuk menuntaskan pekerjaan.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya merencanakan pekerjaan secara berkala.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya berusaha menyelesaikan problem-problem yang muncul dalam bekerja.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya bersemangat bekerja untuk meraih prestasi individu
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya beranggapan bahwa prestasi organisasi lebih penting dari pada prestasi individu.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya lebih mementingkan kualitas pekerjaan dari pada kuantitas.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya tidak mudah putus asa menyelesaikan pekerjaan yang rumit.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
- Saya berusaha mendapatkan prestasi dalam bekerja di madrasah.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

22. Saya berusaha mendapatkan pujian atasan dalam bekerja.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
23. Saya berusaha menjadi pegawai terbaik di madrasah ini.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
24. Keluhan pegawai selalu mendapat tanggapan semestinya dari atasan
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
25. Saya dilibatkan dengan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan suatu pekerjaan madrasah yang penting.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
26. Saya membantu rekan kerja lain yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
27. Saya menyambut baik keputusan atasan menugaskan saya pada posisi kerja yang rumit.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
28. Saya menyenangi tantangan baru dalam bekerja
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
29. Saya bosan dengan rutinitas madrasah.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
30. Saya menerima pekerjaan yang berisiko tinggi.
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
31. Saya menyukai penugasan administrasi pendidikan
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali
  - Tidak Pernah
32. Saya merasa senang menjadi konseptor membantu tugas kepala madrasah
  - Selalu
  - Sering
  - Jarang
  - Jarang Sekali.
  - Tidak Pernah

# LAMPIRAN – 0 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

TABULASI UJI COBA VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET KINERJA ISLAMI GURU (Y)

| No. Responden | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|               | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1             | 4               | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  |
| 2             | 4               | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 1  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  |
| 3             | 4               | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5  | 1  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  |
| 4             | 3               | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  |
| 5             | 5               | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 6             | 3               | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5  | 1  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  |
| 7             | 4               | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  |
| 8             | 5               | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1  | 3  | 3  |
| 9             | 5               | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 10            | 5               | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2  | 2  | 5  | 5  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  |
| 11            | 5               | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  |
| 12            | 1               | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  |
| 13            | 4               | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 14            | 4               | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 1  | 2  | 5  | 3  |
| 15            | 4               | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 5  |
| 16            | 5               | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 17            | 5               | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  |
| 18            | 4               | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  |
| 19            | 4               | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  |
| 20            | 3               | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 21            | 4               | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  |
| 22            | 5               | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 1  | 4  | 3  |
| 23            | 1               | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 1  | 1  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 5  | 4  | 3  | 5  |
| 24            | 5               | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 25            | 5               | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 4  |



|                |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 26             | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     |
| 27             | 3     | 2     | 3     | 4     | 5     | 3     | 5     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     |
| 28             | 5     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     |
| 29             | 5     | 5     | 4     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 3     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1     |
| 30             | 5     | 2     | 5     | 4     | 4     | 2     | 4     | 2     | 1     | 5     | 5     | 5     | 1     | 3     | 5     | 5     | 4     | 5     |
| $\sum X$       | 121   | 95    | 107   | 106   | 116   | 121   | 121   | 114   | 92    | 98    | 138   | 122   | 109   | 109   | 133   | 128   | 97    | 119   |
| $\sum X^2$     | 122   | 345   | 417   | 394   | 480   | 509   | 501   | 450   | 322   | 382   | 644   | 518   | 447   | 419   | 615   | 582   | 363   | 503   |
| $(\sum X)^2$   | 1464  | 9025  | 1144  | 1123  | 1345  | 1464  | 1464  | 1299  | 8464  | 9604  | 1904  | 1488  | 1188  | 1188  | 1768  | 1638  | 9409  | 1144  |
| $\sum XY$      | 1802  | 1401  | 1605  | 1575  | 1732  | 1796  | 1790  | 1680  | 1372  | 1468  | 2046  | 1814  | 1628  | 1607  | 1980  | 1902  | 1455  | 1584  |
| $r_{hit}$      | 0.490 | 0.573 | 0.068 | 0.654 | 0.440 | 0.573 | 0.435 | 0.354 | 0.103 | 0.374 | 0.415 | 0.667 | 0.527 | 0.425 | 0.101 | 0.575 | 0.406 | 0.288 |
| $r_{tabel}$    | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |
| Status         | valid | valid | drop  | valid | valid | valid | valid | drop  | drop  | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | valid | valid | drop  |
| Valid          | 28    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| T.Valid (Drop) | 10    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Varians        | 1.099 |       | 1.179 | 0.649 | 1.049 | 0.699 |       |       | 1.329 | 2.062 | 0.307 | 0.729 | 1.699 |       | 0.846 | 1.196 | 1.646 |       |
| Var. Total     | 2.5   |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Jlh. Var.      | 6.62  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| $r_{11}$       | 0.907 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

#### Keterangan:

1. Terdapat 38 item pernyataan instrumen  $X_5$  telah diujicobakan, hanya 28 item pernyataan yang dinyatakan valid dan 10 item pernyataan dinyatakan tidak valid (*drop*). Ke 28 item pernyataan valid tersebut dianggap dapat mempresentasikan keberadaan indikator  $X_5$  dan secara tepat dapat mengukur variabel  $X_5$ . Hal ini dikarenakan hasil ujicoba validitas pada variabel  $X_5$  tidak ada yang menggugurkan indikator.

2. Koefisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel  $X_5$  setelah item yang tidak valid (*drop*) di buang adalah 0,907. Sehingga nilai reabilitas pada variabel  $X_5$  dikategorikan **SANGAT TINGGI**.

3. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Nomor Item Soal |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Y   | (ΣY) <sup>2</sup> |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------------------|
| 21              | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 |     |                   |
| 5               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 173 | 29929             |
| 2               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 156 | 24336             |
| 2               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 157 | 24649             |
| 4               | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 136 | 18496             |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 156 | 24336             |
| 2               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 155 | 24025             |
| 4               | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 131 | 17161             |
| 5               | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 148 | 21904             |
| 3               | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 2  | 4  | 5  | 140 | 19600             |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 157 | 24649             |
| 4               | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 158 | 24964             |
| 4               | 5  | 4  | 1  | 3  | 5  | 2  | 1  | 5  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 4  | 5  | 2  | 1  | 113 | 12769             |
| 2               | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  | 4  | 4  | 2  | 149 | 22201             |
| 5               | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 145 | 21025             |
| 3               | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 2  | 4  | 4  | 3  | 141 | 19881             |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 175 | 30625             |
| 4               | 5  | 2  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 5  | 2  | 5  | 4  | 5  | 151 | 22801             |
| 2               | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 139 | 19321             |
| 4               | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 154 | 23716             |
| 4               | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 1  | 4  | 3  | 5  | 154 | 23716             |
| 1               | 5  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 107 | 11449             |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 154 | 23716             |
| 5               | 5  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 131 | 17161             |
| 2               | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 137 | 18769             |
| 4               | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 143 | 20449             |
| 4               | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 146 | 21316             |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 141 | 19881             |
| 5               | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3  | 162 | 26244             |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 2     | 5     | 3     | 5     | 5     | 3     | 3     | 4     | 5     | 5     | 163   | 26569  |
| 4     | 5     | 4     | 3     | 4     | 2     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 2     | 4     | 3     | 5     | 5     | 3     | 142   | 20164  |
| 112   | 133   | 121   | 121   | 131   | 124   | 115   | 129   | 121   | 112   | 124   | 106   | 121   | 87    | 121   | 124   | 112   | 4414  | 655822 |
| 460   | 605   | 499   | 499   | 591   | 544   | 467   | 575   | 509   | 432   | 532   | 408   | 507   | 265   | 515   | 530   | 446   |       |        |
| 12544 | 17689 | 14641 | 14641 | 17161 | 15376 | 13225 | 16641 | 14641 | 12544 | 15376 | 11236 | 14641 | 7569  | 14641 | 15376 | 12544 |       |        |
| 16675 | 19578 | 18762 | 18762 | 17919 | 19441 | 18573 | 17228 | 18915 | 17966 | 16614 | 18481 | 15795 | 17976 | 12786 | 17904 | 18473 | 16665 |        |
| 0.380 | 0.030 | 0.461 | 0.464 | 0.438 | 0.479 | 0.733 | 0.753 | -     | 0.445 | 0.454 | 0.671 | 0.431 | 0.497 | -     | 0.243 | 0.685 | 0.441 |        |
|       |       |       |       |       |       |       | 0.181 |       |       |       |       |       |       | 0.051 |       |       |       |        |
| 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |        |
| valid | drop  | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | drop  | valid | valid |        |
| 1.396 |       | 1.396 | 0.979 | 0.366 | 0.632 | 1.049 | 0.872 |       | 0.699 | 0.462 | 0.649 | 1.116 | 0.632 |       |       | 0.582 | 0.929 |        |

UIN SUSKA RIAU



**TABULASI UJI COBA VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET**  
**SELF-EFFICACY (X<sub>1</sub>)**

| No. Responden | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|               | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1             | 5               | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 2             | 5               | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 2  |
| 3             | 5               | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 2  |
| 4             | 5               | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  |
| 5             | 5               | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3  | 1  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 1  | 2  |
| 6             | 5               | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 2  |
| 7             | 5               | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 8             | 5               | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 2  | 4  |
| 9             | 5               | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  |
| 10            | 5               | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4  | 5  | 4  | 5  | 2  | 2  | 2  | 2  | 5  | 4  | 4  |
| 11            | 5               | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3  | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  |
| 12            | 5               | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  |
| 13            | 5               | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  |
| 14            | 5               | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  |
| 15            | 5               | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  |
| 16            | 5               | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 17            | 1               | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1  | 2  | 2  | 3  |
| 18            | 5               | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 3  | 1  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 19            | 3               | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2  | 5  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  |
| 20            | 4               | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2  | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 1  | 2  | 2  |
| 21            | 4               | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  |
| 22            | 5               | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  |
| 23            | 4               | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1  | 1  | 4  | 1  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  |
| 24            | 5               | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3  | 4  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 25            | 3               | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 26            | 1               | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1  | 3  | 2  | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 3  | 2  | 3  |
| 27            | 4               | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 5  | 3  | 3  | 4  |
| 28            | 4               | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  |
| 29            | 4               | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  |

|                    |        |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 30                 | 1      | 1     | 4     | 4     | 3     | 2      | 5     | 3     | 3     | 4     | 5     | 3     | 2     | 3     | 3     | 4     | 5     | 1     |
| $\sum X$           | 81     | 96    | 115   | 106   | 101   | 56     | 118   | 84    | 116   | 109   | 106   | 91    | 104   | 102   | 109   | 111   | 100   | 100   |
| $\sum X^2$         | 245    | 346   | 469   | 404   | 375   | 140    | 494   | 268   | 482   | 423   | 412   | 327   | 406   | 386   | 453   | 439   | 368   | 376   |
| $(\sum X)^2$       | 6561   | 9216  | 13225 | 11236 | 10201 | 3136   | 13924 | 7056  | 13456 | 11881 | 11236 | 8281  | 10816 | 10404 | 11881 | 12321 | 10000 | 10000 |
| $\sum XY$          | 9933   | 11812 | 14110 | 13113 | 12192 | 6852   | 14529 | 10369 | 14134 | 13345 | 12981 | 11212 | 12740 | 12506 | 13407 | 13738 | 12347 | 12311 |
| $r_{\text{hit}}$   | 0.5675 | 0.517 | 0.492 | 0.612 | 0.761 | 0.1232 | 0.709 | 0.530 | 0.385 | 0.534 | 0.446 | 0.429 | 0.404 | 0.445 | 0.454 | 0.826 | 0.619 | 0.500 |
| $r_{\text{tabel}}$ | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |
| Status             | valid  | valid | valid | valid | valid | drop   | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid |
| Valid              | 30     |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| T.Valid (Drop)     | 5      |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Varians            | 0.877  | 1.293 | 0.939 | 0.982 |       |        | 0.996 | 1.093 | 1.116 | 0.899 | 1.249 | 1.699 | 1.516 | 1.307 | 1.899 | 0.943 | 1.156 | 1.422 |
| Var. Total         |        |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Jlh. Var.          |        |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| $r_{11}$           | 0.919  |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

#### Keterangan:

1. Sebanyak 35 item pernyataan instrumen  $X_1$  telah diujicobakan, hanya 29 item pernyataan yang dinyatakan valid dan 6 item pernyataan dinyatakan tidak valid (*drop*). Ke 29 item pernyataan valid tersebut dianggap dapat mempresentasikan keberadaan indikator  $X_1$  dan secara tepat dapat mengukur variabel  $X_1$ . Hal ini dikarenakan hasil ujicoba validitas pada variabel  $X_1$  tidak ada yang menggugurkan indikator.
2. Efisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel  $X_1$  setelah item yang tidak valid (*drop*) di buang adalah 0,919. Sehingga nilai reabilitas pada variabel  $X_1$  dikategorikan **SANGAT TINGGI**.

| Nomor Item Soal |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Y   | (ΣY) <sup>2</sup> |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------------------|
| 21              | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |     |                   |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 1  | 5  | 5  | 4  | 3  | 147 | 21609             |
| 4               | 4  | 2  | 1  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 137 | 18769             |
| 4               | 4  | 2  | 1  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 137 | 18769             |
| 3               | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 128 | 16384             |
| 5               | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 1  | 1  | 4  | 3  | 5  | 2  | 3  | 2  | 2  | 94  | 8836              |
| 4               | 4  | 2  | 1  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 137 | 18769             |
| 4               | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 124 | 15376             |
| 4               | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 124 | 15376             |
| 4               | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 132 | 17424             |
| 5               | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 137 | 18769             |
| 4               | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 141 | 19881             |
| 5               | 1  | 4  | 5  | 5  | 5  | 1  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 123 | 15129             |
| 3               | 4  | 2  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 118 | 13924             |
| 5               | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 113 | 12769             |
| 1               | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 1  | 4  | 5  | 5  | 5  | 137 | 18769             |
| 1               | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 2  | 1  | 2  | 5  | 5  | 5  | 141 | 19881             |
| 5               | 2  | 2  | 1  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  | 3  | 2  | 86  | 7396              |
| 5               | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 132 | 17424             |
| 4               | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 106 | 11236             |
| 2               | 2  | 1  | 1  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 85  | 7225              |
| 4               | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 135 | 18225             |
| 3               | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 2  | 124 | 15376             |
| 4               | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 112 | 12544             |
| 5               | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 2  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 127 | 16129             |
| 3               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 103 | 10609             |
| 5               | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 93  | 8649              |
| 4               | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 115 | 13225             |
| 3               | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 104 | 10816             |
| 3               | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 104 | 10816             |

ng cipta milik UI  
 ta Diindungi Undang-Und  
 ang mengutip sebagian a  
 ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan  
 ang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |        |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| 5     | 4     | 3     | 3     | 5     | 4     | 2     | 2     | 3     | 4     | 2     | 1     | 1     | 1     | 1     | 105  | 11025  |
| 105   | 105   | 92    | 90    | 117   | 117   | 88    | 82    | 109   | 122   | 98    | 97    | 115   | 104   | 102   | 3601 | 441129 |
| 391   | 391   | 312   | 338   | 489   | 473   | 282   | 250   | 425   | 510   | 366   | 343   | 465   | 386   | 376   |      |        |
| 11025 | 11025 | 8464  | 8100  | 13689 | 13689 | 7744  | 6724  | 11881 | 14884 | 9604  | 9409  | 13225 | 10816 | 10404 |      |        |
| 12876 | 12876 | 11264 | 11213 | 14470 | 14238 | 10779 | 10073 | 13323 | 14662 | 11742 | 11932 | 14134 | 12814 | 12566 |      |        |
| 0.083 | 0.487 | 0.429 | 0.527 | 0.790 | 0.504 | 0.469 | 0.480 | 0.472 | 0.051 | 0.033 | 0.565 | 0.712 | 0.695 | 0.633 |      |        |
| 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |      |        |
| drop  | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | drop  | valid | valid | valid | valid |      |        |
|       | 0.783 | 0.996 | 2.267 | 1.090 | 0.557 | 0.796 | 0.862 | 0.966 |       |       | 0.979 | 0.806 | 0.849 | 0.973 |      |        |

**TABULASI UJI COBA VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET**  
**LOCUS OF CONTROL (X<sub>2</sub>)**

| No. Responden | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
|               | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 1             | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  |
| 2             | 5               | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  |
| 3             | 5               | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  |
| 4             | 5               | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 5             | 5               | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  |
| 6             | 5               | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  |
| 7             | 4               | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 8             | 4               | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 2  |
| 9             | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 10            | 5               | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 11            | 4               | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5  | 2  | 3  | 5  | 2  | 4  | 3  | 5  |
| 12            | 4               | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  |
| 13            | 5               | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  |
| 14            | 4               | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5  | 5  | 5  | 2  | 4  | 4  | 3  | 5  |
| 15            | 4               | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4  | 5  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 16            | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 17            | 5               | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  |
| 18            | 4               | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 2  | 4  | 4  |
| 19            | 4               | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  |
| 20            | 5               | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4  | 1  | 5  | 4  | 3  | 2  | 4  | 5  |
| 21            | 3               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3  | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  |
| 22            | 5               | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |
| 23            | 4               | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 24            | 3               | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  |
| 25            | 3               | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 1  | 2  | 5  |
| 26            | 4               | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  |
| 27            | 3               | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 28            | 4               | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |

|                |         |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
|----------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 29             | 4       | 3     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 1     |        |
| 30             | 3       | 2     | 3     | 4     | 4     | 5     | 5      | 1     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 1     | 3     | 5     |        |
| $\sum X$       | 127     | 111   | 130   | 127   | 122   | 137   | 119    | 90    | 123   | 119   | 127   | 118   | 126   | 102   | 115   | 126   |        |
| $\sum X^2$     | 553     | 445   | 580   | 557   | 528   | 645   | 507    | 324   | 525   | 531   | 553   | 492   | 554   | 386   | 467   | 556   |        |
| $(\sum X)^2$   | 16129   | 12321 | 16900 | 16129 | 14884 | 18769 | 14161  | 8100  | 15129 | 14161 | 16129 | 13924 | 15876 | 10404 | 13225 | 15876 |        |
| $\sum XY$      | 18114   | 15932 | 18522 | 18094 | 17325 | 19363 | 16905  | 12943 | 17621 | 17054 | 18140 | 16890 | 18001 | 14695 | 16479 | 17798 |        |
| $r_{hit}$      | 0.431   | 0.505 | 0.518 | 0.433 | 0.391 | 0.162 | -0.040 | 0.164 | 0.380 | 0.644 | 0.379 | 0.592 | 0.496 | 0.472 | 0.560 | 0.546 | -0.057 |
| $r_{tabel}$    | 0.361   | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  |
| Status         | valid   | valid | valid | valid | drop  | drop  | drop   | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop   |
| Valid          | 29      |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
| T.Valid (Drop) | 6       |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
| Varians        | 0.512   | 1.143 | 0.556 | 0.646 |       |       |        | 1.800 | 0.690 | 1.966 | 0.512 | 0.929 | 0.827 | 1.307 | 0.872 |       |        |
| Var. Total     | 19.11   |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
| Jlh. Var.      | 28.88   |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
| $r_{11}$       | 0.88691 |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |

**Keterangan:**

Sebanyak 40 item pernyataan instrumen  $X_2$  telah diujicobakan, hanya 29 item pernyataan yang dinyatakan valid dan 11 item pernyataan dinyatakan tidak valid (*drop*). Ke 29 item pernyataan valid tersebut dianggap dapat mempresentasikan keberadaan indikator  $X_2$  dan secara tepat dapat mengukur variabel  $X_2$ . Hal ini dikarenakan hasil ujicoba validitas pada variabel  $X_2$  tidak ada yang menggugurkan indikator.

Koefisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel  $X_2$  setelah item yang tidak valid (*drop*) di buang adalah 0,887. Sehingga nilai reabilitas pada variabel  $X_2$  dikategorikan **SANGAT TINGGI**.



| Nomor Item Soal |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Y   | (ΣY) <sup>2</sup> |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------------------|
| 18              | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |     |                   |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 166 | 27556             |
| 2               | 4  | 3  | 3  | 4  | 1  | 5  | 5  | 2  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 132 | 17424             |
| 2               | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 140 | 19600             |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 156 | 24336             |
| 4               | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 151 | 22801             |
| 2               | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 140 | 19600             |
| 3               | 4  | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1  | 4  | 4  | 1  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 124 | 15376             |
| 1               | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 4  | 4  | 1  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 144 | 20736             |
| 4               | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 141 | 19881             |
| 3               | 2  | 3  | 3  | 4  | 1  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 132 | 17424             |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 138 | 19044             |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 1  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 159 | 25281             |
| 4               | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 143 | 20449             |
| 5               | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 151 | 22801             |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 2  | 5  | 140 | 19600             |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 162 | 26244             |
| 4               | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 143 | 20449             |
| 3               | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 137 | 18769             |
| 4               | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2  | 4  | 145 | 21025             |
| 5               | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 143 | 20449             |
| 3               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 137 | 18769             |
| 5               | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 154 | 23716             |
| 4               | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 139 | 19321             |
| 5               | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 149 | 22201             |
| 5               | 3  | 5  | 5  | 5  | 1  | 2  | 3  | 1  | 5  | 5  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 109 | 11881             |
| 5               | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 134 | 17956             |
| 3               | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 1  | 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 123 | 15129             |
| 5               | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 151 | 22801             |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5     | 1     | 5     | 4     | 5     | 4     | 158   | 24964  |
| 3     | 3     | 4     | 2     | 2     | 1     | 1     | 1     | 3     | 1     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 5     | 102   | 10404  |
| 117   | 121   | 141   | 101   | 123   | 129   | 87    | 119   | 132   | 111   | 137   | 136   | 128   | 126   | 110   | 128   | 4243  | 605987 |
| 495   | 509   | 557   | 669   | 393   | 535   | 583   | 319   | 525   | 594   | 465   | 637   | 638   | 558   | 546   | 432   | 562   |        |
| 13689 | 14641 | 16129 | 19881 | 10201 | 15129 | 16641 | 7569  | 14161 | 17424 | 12321 | 18769 | 18496 | 16384 | 15876 | 12100 | 16384 |        |
| 16753 | 17328 | 18133 | 20027 | 14562 | 17658 | 18450 | 12592 | 17072 | 18779 | 15994 | 19527 | 19300 | 18220 | 18022 | 15748 | 18155 |        |
| 0.430 | 0.582 | 0.455 | 0.506 | 0.441 | 0.497 | 0.616 | 0.503 | 0.459 | 0.432 | 0.394 | 0.522 | 0.582 | 0.183 | 0.441 | 0.640 | 0.463 | 0.169  |
| 0.361 | 0.362 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361  |
| valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | valid | valid | valid | drop  |        |
| 1.290 | 0.692 | 0.646 | 0.210 | 1.766 | 1.023 | 0.943 | 2.223 | 1.766 | 0.440 | 1.810 | 0.379 |       | 0.396 | 0.560 | 0.956 |       |        |

UIN SUSKA RIAU

**TABULASI UJI COBA VALIDITAS DAN REABILITAS ANGKET  
KECERDASAN EMOSIONAL (X<sub>3</sub>)**

| No. Responden | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|               | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 1             | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  |
| 2             | 3               | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  |
| 3             | 3               | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  |
| 4             | 1               | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 1  |
| 5             | 3               | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 1  |
| 6             | 2               | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  |
| 7             | 2               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 8             | 3               | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5  | 3  | 1  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  |
| 9             | 2               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  |
| 10            | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  |
| 11            | 3               | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  |
| 12            | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  |
| 13            | 4               | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 14            | 2               | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 1  |
| 15            | 4               | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 2  |
| 16            | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 1  |
| 17            | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2  | 4  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 2  | 2  |
| 18            | 2               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 2  |
| 19            | 3               | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  |
| 20            | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  |
| 21            | 3               | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 22            | 1               | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  |
| 23            | 2               | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  |
| 24            | 5               | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  |
| 25            | 1               | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 26            | 1               | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  |
| 27            | 1               | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  |
| 28            | 3               | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  |



|                |          |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 29             | 4        | 5     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 30             | 4        | 2     | 2     | 4     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 2     | 3     | 1     | 5     | 2     | 4     | 1     | 1     |
| $\Sigma X$     | 90       | 129   | 118   | 119   | 106   | 101   | 117   | 108   | 102   | 104   | 84    | 91    | 95    | 99    | 118   | 96    | 75    |
| $\Sigma X^2$   | 320      | 575   | 482   | 491   | 410   | 363   | 491   | 428   | 376   | 386   | 262   | 309   | 337   | 355   | 478   | 344   | 225   |
| $(\Sigma X)^2$ | 8100     | 16641 | 13924 | 14161 | 11236 | 10201 | 13689 | 11664 | 10404 | 10816 | 7056  | 8281  | 9025  | 9801  | 13924 | 9216  | 5625  |
| $\Sigma XY$    | 10676    | 10999 | 15474 | 14196 | 12501 | 12132 | 13915 | 13010 | 12241 | 12482 | 10155 | 10950 | 11386 | 11777 | 14214 | 11588 | 9072  |
| $r_{hit}$      | 0.693    | 0.601 | 0.564 | 0.670 | 0.638 | 0.458 | 0.145 | 0.447 | 0.385 | 0.423 | 0.505 | 0.385 | 0.292 | 0.142 | 0.819 | 0.457 | 0.391 |
| $r_{tabel}$    | 0.361    | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |
| Status         | valid    | valid | valid | valid | valid | drop  | valid | drop  | valid | valid | valid | valid | drop  | drop  | valid | valid | valid |
| Valid          | 28       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| T.Valid (Drop) | 7        |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Varians        | 1.667    | 0.677 | 0.596 | 0.632 |       |       | 1.157 | 1.307 | 0.973 | 0.849 | 0.893 | 1.099 | 1.206 |       | 0.462 | 1.227 | 1.250 |
| Var. Total     | 25.556   |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Jlh. Var.      | 8.333    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| $r_{11}$       | 0.890463 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

#### Keterangan:

- Sebanyak 35 item pernyataan instrumen  $X_3$  telah diujicobakan, hanya 28 item pernyataan yang dinyatakan valid dan 7 item pernyataan dinyatakan tidak valid (*drop*). Ke 28 item pernyataan valid tersebut dianggap dapat mempresentasikan keberadaan indikator  $X_3$  dan secara tepat dapat mengukur variabel  $X_3$ . Hal ini dikarenakan hasil ujicoba validitas pada variabel  $X_3$  tidak ada yang menggugurkan indikator.
- Koefisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel  $X_3$  setelah item yang tidak valid (*drop*) di buang adalah 0,892. Sehingga nilai reabilitas pada variabel  $X_3$  dikategorikan **SANGAT TINGGI**.

| Nomor Item Soal |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Y   | (ΣY) <sup>2</sup> |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------------------|
| 19              | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |     |                   |
| 5               |    | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5  | 2  | 5  | 4  | 154 | 23716             |
| 1               |    | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 2  | 4  | 128 | 16384             |
| 1               |    | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 2  | 4  | 126 | 15876             |
| 5               |    | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 1  | 5  | 5  | 4  | 3  | 1  | 2  | 1  | 112 | 12544             |
| 4               |    | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 1  | 3  | 4  | 5  | 3  | 1  | 2  | 2  | 107 | 11449             |
| 2               |    | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 1  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 123 | 15129             |
| 4               |    | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 118 | 13924             |
| 5               |    | 3  | 1  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 1  | 5  | 3  | 4  | 3  | 1  | 1  | 4  | 125 | 15625             |
| 4               |    | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 1  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 116 | 13456             |
| 3               |    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 130 | 16900             |
| 2               |    | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 115 | 13225             |
| 3               |    | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 128 | 16384             |
| 1               |    | 5  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 115 | 13225             |
| 4               |    | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 2  | 1  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 2  | 4  | 112 | 12544             |
| 4               |    | 4  | 3  | 4  | 5  | 1  | 4  | 3  | 1  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  | 3  | 128 | 16384             |
| 5               |    | 5  | 1  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 1  | 1  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 150 | 22500             |
| 3               |    | 4  | 4  | 2  | 1  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 120 | 14400             |
| 5               |    | 4  | 4  | 4  | 2  | 5  | 4  | 3  | 1  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 125 | 15625             |
| 3               |    | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 105 | 11025             |
| 2               |    | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 112 | 12544             |
| 5               |    | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 124 | 15376             |
| 4               |    | 5  | 3  | 5  | 1  | 4  | 3  | 1  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 1  | 1  | 2  | 124 | 15376             |
| 4               |    | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 1  | 2  | 3  | 110 | 12100             |
| 4               |    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 146 | 21316             |
| 1               |    | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 94  | 8836              |
| 1               |    | 3  | 4  | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 89  | 7921              |
| 1               |    | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 92  | 8464              |
| 3               |    | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 110 | 12100             |

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 4     | 2     | 2     | 5     | 4     | 2     | 2     | 3     | 4     | 109   | 11881  |
| 4     | 1     | 4     | 2     | 3     | 5     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 5     | 1     | 3     | 3     | 5     | 103   | 10609  |
| 96    | 111   | 87    | 95    | 104   | 115   | 99    | 89    | 61    | 115   | 121   | 124   | 109   | 73    | 85    | 105   | 3550  | 426838 |
| 366   | 549   | 299   | 327   | 402   | 489   | 357   | 309   | 151   | 483   | 515   | 526   | 425   | 213   | 273   | 391   |       |        |
| 9216  | 12325 | 14884 | 7569  | 9025  | 10816 | 13225 | 9801  | 7921  | 3721  | 13225 | 14641 | 15376 | 11881 | 5329  | 7225  | 11025 |        |
| 11656 | 13340 | 14620 | 10553 | 11434 | 12584 | 13868 | 11946 | 10788 | 7200  | 13746 | 14395 | 14839 | 13142 | 8824  | 10229 | 12596 |        |
| 0.470 | 0.403 | 0.477 | 0.459 | 0.457 | 0.524 | 0.455 | 0.511 | 0.465 | 0.043 | 0.258 | 0.180 | 0.549 | 0.551 | 0.380 | 0.366 | 0.429 |        |
| 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |        |
| valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | drop  | drop  | valid | valid | valid | valid | valid |        |
| 1.960 | 1.777 | 1.729 | 1.557 | 0.872 | 1.382 | 1.606 | 1.010 | 1.499 |       |       |       | 0.449 | 0.966 | 1.179 | 1.072 | 0.783 |        |



# MOTIVASI KERJA (X<sub>4</sub>)

| No. Responden | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|---------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|               | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 1             | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  |
| 2             | 5               | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  |
| 3             | 5               | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  |
| 4             | 4               | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  |
| 5             | 4               | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 2  | 5  | 4  |
| 6             | 5               | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 5  |
| 7             | 4               | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 8             | 3               | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  |
| 9             | 4               | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 5  | 1  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  |
| 10            | 5               | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  |
| 11            | 5               | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2  | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 12            | 5               | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  |
| 13            | 5               | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 1  | 2  |
| 14            | 4               | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  |
| 15            | 5               | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  |
| 16            | 5               | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 5  | 4  |
| 17            | 5               | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 5  |
| 18            | 5               | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 5  |
| 19            | 4               | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 20            | 5               | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 21            | 4               | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  | 3  | 2  | 5  | 3  |
| 22            | 4               | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3  | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  |
| 23            | 4               | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2  | 4  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  |
| 24            | 5               | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  |
| 25            | 3               | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 1  |
| 26            | 5               | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 27            | 4               | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  |
| 28            | 4               | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2  | 5  | 3  | 4  | 5  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 29            | 4               | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  |

|                |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 30             | 3     | 5     | 3     | 5     | 1     | 3     | 3     | 5     | 2     | 4     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     | 4     | 5     |
| $\sum X$       | 109   | 124   | 93    | 116   | 107   | 94    | 109   | 111   | 84    | 108   | 95    | 113   | 115   | 99    | 79    | 114   | 110   |
| $\sum X^2$     | 425   | 534   | 317   | 474   | 423   | 314   | 427   | 427   | 264   | 408   | 339   | 437   | 479   | 357   | 231   | 472   | 436   |
| $(\sum X)^2$   | 11881 | 15376 | 8649  | 13456 | 11449 | 8836  | 11881 | 12321 | 7056  | 11664 | 9025  | 12769 | 13225 | 9801  | 6241  | 12996 | 12100 |
| $\sum XY$      | 12224 | 12692 | 14464 | 10852 | 12501 | 10958 | 12782 | 12927 | 9620  | 12501 | 11164 | 13144 | 13421 | 11609 | 9235  | 13312 | 12824 |
| $r_{hit}$      | 0.531 | 0.369 | 0.575 | 0.385 | 0.548 | 0.407 | 0.433 | 0.615 | 0.509 | 0.194 | 0.177 | 0.544 | 0.545 | 0.417 | 0.563 | 0.421 | 0.430 |
| $r_{tabel}$    | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |
| Status         | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | drop  | valid | valid | valid | valid | valid | valid |
| Valid          | 26    |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| T.Valid (Drop) | 6     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Varian         | 0.432 | 0.966 | 0.716 | 0.957 | 0.849 | 1.379 | 0.649 | 1.032 | 0.543 |       |       | 1.272 | 0.379 | 1.272 | 1.010 | 0.766 | 1.293 |
| Var. Total     | 0.8   |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| Jlh. Var.      | 1.96  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| $r_{11}$       | 0.865 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |

**Keterangan:**

Sebanyak 32 item pernyataan instrumen  $X_4$  telah diujicobakan, hanya 26 item pernyataan yang dinyatakan valid dan 6 item pernyataan dinyatakan tidak valid (*drop*). Ke 26 item pernyataan valid tersebut dianggap dapat mempresentasikan keberadaan indikator  $X_4$  dan secara tepat dapat mengukur variabel  $X_4$ . Hal ini dikarenakan hasil ujicoba validitas pada variabel  $X_4$  tidak ada yang menggugurkan indikator.

Koefisien reliabilitas (*alpha*) pada variabel  $X_4$  setelah item yang tidak valid (*drop*) di buang adalah 0,865. Sehingga nilai reabilitas pada variabel  $X_4$  dikategorikan **SANGAT TINGGI**.

| Nomor Item Soal |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Y   | (ΣY) <sup>2</sup> |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------------------|
| 19              | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |     |                   |
| 4               | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 5  | 4  | 2  | 4  | 119 | 14161             |
| 5               | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 2  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 135 | 18225             |
| 5               | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 2  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 135 | 18225             |
| 4               | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 2  | 5  | 124 | 15376             |
| 5               | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 5  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 111 | 12321             |
| 4               | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 2  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 133 | 17689             |
| 2               | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 106 | 11236             |
| 4               | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 100 | 10000             |
| 5               | 3  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 116 | 13456             |
| 2               | 3  | 5  | 5  | 5  | 2  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 124 | 15376             |
| 2               | 3  | 4  | 4  | 5  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 114 | 12996             |
| 2               | 2  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 121 | 14641             |
| 2               | 2  | 5  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 110 | 12100             |
| 3               | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 107 | 11449             |
| 4               | 2  | 4  | 5  | 5  | 3  | 2  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 130 | 16900             |
| 5               | 5  | 5  | 4  | 5  | 2  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 5  | 127 | 16129             |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 1  | 4  | 2  | 3  | 103 | 10609             |
| 5               | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  | 105 | 11025             |
| 4               | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 111 | 12321             |
| 3               | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 109 | 11881             |
| 5               | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 1  | 1  | 4  | 5  | 114 | 12996             |
| 4               | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 113 | 12769             |
| 3               | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 130 | 16900             |
| 4               | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 133 | 17689             |
| 3               | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 91  | 8281              |
| 3               | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 102 | 10404             |
| 3               | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 112 | 12544             |
| 3               | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 112 | 12544             |
| 3               | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 110 | 12100             |

Diindungi Undang-Undang

ang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ngutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |        |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| 4     | 2     | 5     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 1     | 3     | 102  | 10404  |
| 105   | 97    | 116   | 118   | 128   | 92    | 95    | 129   | 122   | 111   | 111   | 102   | 97    | 125   | 3459 | 402747 |
| 397   | 331   | 464   | 476   | 564   | 298   | 317   | 575   | 516   | 431   | 439   | 382   | 331   | 543   |      |        |
| 11025 | 9409  | 13456 | 13924 | 16384 | 8464  | 9025  | 16641 | 14884 | 12321 | 12321 | 10404 | 9409  | 15625 |      |        |
| 12247 | 11179 | 13490 | 13717 | 14897 | 10600 | 10886 | 15008 | 14208 | 12944 | 12944 | 11946 | 11276 | 14627 |      |        |
| 0.413 | -     | 0.468 | 0.517 | 0.523 | -     | -     | 0.476 | 0.506 | 0.516 | 0.437 | 0.499 | 0.352 | 0.727 |      |        |
| 0.361 | 0.020 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.030 | 0.268 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 | 0.361 |      |        |
| valid | drop  | valid | valid | valid | drop  | drop  | valid | valid | valid | valid | valid | drop  | valid |      |        |
| 0.983 |       | 0.516 | 0.396 | 0.596 |       |       | 0.677 | 0.662 | 0.677 | 0.943 | 1.173 |       | 0.739 |      |        |

UIN SUSKA RIAU

ta Diindungi Undang-Undang

ang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syar

LAMPIRAN - 03  
DATA MENTAL HASIL PENELITIAN

Sebaran Data Variabel Kinerja Islami Guru (Y)

| Resp. | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Y   |
|-------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
|       | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28  |     |
| 1     | 4               | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 107 |
| 2     | 5               | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 4  | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 106 |     |
| 3     | 4               | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 113 |     |
| 4     | 5               | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 114 |     |
| 5     | 4               | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1  | 2  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 112 |     |
| 6     | 4               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1  | 1  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 121 |     |
| 7     | 5               | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 114 |     |
| 8     | 5               | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3  | 2  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 120 |     |
| 9     | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 123 |     |
| 10    | 4               | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 111 |     |
| 11    | 5               | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 130 |     |
| 12    | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3   | 113 |
| 13    | 4               | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2   | 101 |
| 14    | 3               | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 1  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 106 |
| 15    | 4               | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 113 |
| 16    | 4               | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3  | 2  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 117 |     |
| 17    | 3               | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 99  |
| 18    | 2               | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 108 |
| 19    | 3               | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2  | 2  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 118 |
| 20    | 2               | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 104 |
| 21    | 4               | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 5  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 98  |
| 22    | 4               | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 114 |
| 23    | 3               | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5  | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  | 5  | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 113 |     |
| 24    | 5               | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4   | 114 |
| 25    | 5               | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 122 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 137 |     |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 115 |     |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 122 |     |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 119 |     |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 113 |     |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 102 |     |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 99  |     |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 114 |     |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 126 |     |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 121 |     |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 103 |     |
| 37 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 124 |     |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 119 |     |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 112 |     |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 123 |     |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 137 |     |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3   | 111 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 121 |     |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 110 |     |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 108 |     |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 124 |     |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 122 |     |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 |     |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 106 |     |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 131 |     |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 |     |
| 52 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 119 |     |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 115 |     |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 110 |     |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 125 |     |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 130 |     |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 102 |     |
| 58 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 111 |     |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 106 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 125 |
| 61 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 68  |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 111 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| 64 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 111 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 125 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 114 |
| 67 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 114 |
| 68 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93  |
| 69 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 112 |
| 70 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 101 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 105 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 71  |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 93  |
| 74 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 77  |
| 75 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 70  |
| 76 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 70  |
| 77 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 102 |
| 78 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 68  |
| 79 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 68  |
| 80 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 122 |
| 81 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 123 |
| 82 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 115 |
| 83 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 125 |
| 84 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 93  |
| 85 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 116 |
| 86 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 115 |
| 87 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 115 |
| 88 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 115 |
| 89 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 94  |
| 90 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 93  |
| 91 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 101 |

|        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |       |     |     |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|-----|-----|
| 92     | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4     | 101 |     |
| 93     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5     | 125 |     |
| 94     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5     | 125 |     |
| 95     | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3     | 110 |     |
| 96     | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4     | 123 |     |
| 97     | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5     | 109 |     |
| 98     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5     | 125 |     |
| 99     | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4     | 107 |     |
| 100    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5     | 128 |     |
| 101    | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4     | 116 |     |
| 102    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4     | 98  |     |
| 103    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5     | 119 |     |
| 104    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3     | 103 |     |
| 105    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 106   |     |     |
| 106    | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2     | 89  |     |
| 107    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 117   |     |     |
| 108    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3     | 107 |     |
| 109    | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4     | 110 |     |
| 110    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4     | 112 |     |
| 111    | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4     | 112 |     |
| 112    | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4     | 112 |     |
| 113    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3     | 105 |     |
| 114    | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4     | 112 |     |
| 115    | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3     | 88  |     |
| 116    | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4     | 108 |     |
| 117    | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5     | 3   | 105 |
| 118    | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 107   |     |     |
| 119    | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3     | 98  |     |
| 120    | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4     | 123 |     |
| 121    | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4     | 124 |     |
| 122    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4     | 106 |     |
| 123    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 121   |     |     |
| JUMLAH |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 13579 |     |     |

Sebaran Data Variabel *Self-efficacy* (X<sub>1</sub>)

| Resp. | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     | Y   |
|-------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
|       | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29  | 30  |     |
| 1     | 5               | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4  | 3  | 1  | 3  | 2  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 2  | 5  | 3  | 2   | 115 |     |
| 2     | 3               | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 131 |     |
| 3     | 3               | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2  | 3  | 2  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 2  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4   | 106 |     |
| 4     | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2  | 3  | 2  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 2  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4   | 114 |     |
| 5     | 4               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 1  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3   | 122 |     |
| 6     | 5               | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2  | 2  | 1  | 5  | 3  | 1  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 117 |     |
| 7     | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2  | 3  | 2  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 2  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4   | 115 |     |
| 8     | 5               | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 115 |     |
| 9     | 4               | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 109 |     |
| 10    | 5               | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 2  | 4  | 1  | 3  | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2   | 106 |     |
| 11    | 3               | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 92  |
| 12    | 4               | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3   | 103 |     |
| 13    | 2               | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2  | 5  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2   | 70  |     |
| 14    | 3               | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 90  |
| 15    | 4               | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 85  |     |
| 16    | 3               | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 122 |     |
| 17    | 3               | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 104 |     |
| 18    | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 102 |     |
| 19    | 5               | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2  | 2  | 4  | 5  | 2  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 114 |
| 20    | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 112 |     |
| 21    | 4               | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1   | 88  |     |
| 22    | 3               | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5   | 103 |     |
| 23    | 5               | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 1  | 1  | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 3  | 3  | 116 |     |     |
| 24    | 5               | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2   | 94  |     |
| 25    | 1               | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1  | 5  | 4  | 5  | 1  | 5  | 5  | 2  | 5  | 4  | 5  | 1  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 115 |     |
| 26    | 5               | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 130 |     |
| 27    | 4               | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2   | 112 |     |
| 28    | 5               | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 4  | 2  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 135 |     |



[illegible]

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 111 |    |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 123 |    |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 114 |    |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 113 |    |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 109 |    |
| 67 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 110 |    |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 110 |    |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3   | 95 |
| 70 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2   | 79 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1   | 72 |
| 72 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 75  |    |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1   | 98 |
| 74 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3   | 73 |
| 75 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 76  |    |
| 76 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 79  |    |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 107 |    |
| 78 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 75  |    |
| 79 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 75  |    |
| 80 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 100 |    |
| 81 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 103 |    |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 83  |    |
| 83 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 114 |    |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 103 |    |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 87  |    |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 88  |    |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 86  |    |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 90  |    |
| 89 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 99  |    |
| 90 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 107 |    |
| 91 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 111 |    |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 103 |    |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 114 |    |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 118 |    |

|        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |       |     |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|-----|
| 95     | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5     | 105 |
| 96     | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4     | 125 |
| 97     | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4     | 112 |
| 98     | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4     | 111 |
| 99     | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4     | 109 |
| 100    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5     | 121 |
| 101    | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5     | 116 |
| 102    | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4     | 87  |
| 103    | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4     | 126 |
| 104    | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4     | 114 |
| 105    | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1     | 115 |
| 106    | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4     | 100 |
| 107    | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3     | 115 |
| 108    | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5     | 108 |
| 109    | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4     | 93  |
| 110    | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4     | 89  |
| 111    | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5     | 110 |
| 112    | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2     | 81  |
| 113    | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2     | 86  |
| 114    | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2     | 81  |
| 115    | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2     | 79  |
| 116    | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4     | 90  |
| 117    | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4     | 110 |
| 118    | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4     | 103 |
| 119    | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4     | 100 |
| 120    | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3     | 86  |
| 121    | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2     | 83  |
| 122    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3     | 89  |
| 123    | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4     | 88  |
| JUMLAH |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 12908 |     |

UIN SUSKA RIAU



### Sebaran Data Variabel *Locus of control* (X<sub>2</sub>)

| Resp. | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Y   |
|-------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
|       | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29  |     |
| 1     | 3               | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 106 |     |
| 2     | 5               | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 123 |     |
| 3     | 4               | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 105 |     |
| 4     | 4               | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 105 |     |
| 5     | 5               | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 5  | 1  | 4  | 4  | 118 |     |
| 6     | 5               | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 4  | 1  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 2  | 5  | 5  | 99  |     |
| 7     | 4               | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 105 |     |
| 8     | 3               | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 1  | 2  | 4  | 4  | 4  | 99  |     |
| 9     | 5               | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 5  | 5  | 5  | 118 |     |
| 10    | 5               | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 1  | 5  | 5  | 2  | 5  | 4  | 127 |     |
| 11    | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 141 |     |
| 12    | 4               | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 89  |     |
| 13    | 5               | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 2  | 4  | 5  | 4   | 117 |
| 14    | 4               | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 92  |     |
| 15    | 4               | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 109 |     |
| 16    | 5               | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 2  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 128 |     |
| 17    | 4               | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 111 |     |
| 18    | 4               | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 119 |     |
| 19    | 5               | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 84  |     |
| 20    | 4               | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 107 |     |
| 21    | 3               | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 124 |     |
| 22    | 4               | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 4  | 99  |     |
| 23    | 4               | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 114 |     |
| 24    | 5               | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 134 |     |
| 25    | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 1  | 1  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 124 |     |
| 26    | 5               | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 133 |     |
| 27    | 4               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 122 |     |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5   | 131 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5   | 127 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 140 |     |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3   | 82  |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4   | 90  |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4   | 88  |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4   | 75  |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4   | 110 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5   | 129 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5   | 75  |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5   | 139 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5   | 119 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5   | 137 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5   | 116 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4   | 113 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4   | 134 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3   | 109 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2   | 129 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5   | 127 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4   | 102 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5   | 81  |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2   | 129 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5   | 144 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4   | 142 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5   | 104 |
| 53 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4   | 116 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5   | 131 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4   | 124 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5   | 145 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4   | 139 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5   | 131 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4   | 103 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5   | 126 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 128 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 141 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 108 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 136 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 115 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 98  |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 116 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 120 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 116 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 110 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 107 |
| 72 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 91  |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 119 |
| 74 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 92  |
| 75 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 89  |
| 76 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 86  |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 119 |
| 78 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 91  |
| 79 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 93  |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 122 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 115 |
| 82 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 87  |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 117 |
| 84 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 95  |
| 85 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 87  |
| 86 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 80  |
| 87 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 90  |
| 88 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 88  |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 110 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 119 |
| 91 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 135 |
| 92 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 135 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 104 |





### Sebaran Data Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>3</sub>)

| Resp. | Nomor Item Soal |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Y |
|-------|-----------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---|
|       | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28  |   |
| 1     | 2               | 3 | 4 | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 90  |   |
| 2     | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 114 |   |
| 3     | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 102 |   |
| 4     | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 102 |   |
| 5     | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 98  |   |
| 6     | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 106 |   |
| 7     | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 102 |   |
| 8     | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 105 |   |
| 9     | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 89  |   |
| 10    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 98  |   |
| 11    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 102 |   |
| 12    | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 97  |   |
| 13    | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 69  |   |
| 14    | 2               | 3 | 4 | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 87  |   |
| 15    | 2               | 3 | 4 | 5 | 6 | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 89  |   |
| 16    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 103 |   |
| 17    | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 100 |   |
| 18    | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 104 |   |
| 19    | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 92  |   |
| 20    | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 105 |   |
| 21    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 88  |   |
| 22    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 99  |   |
| 23    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 102 |   |
| 24    | 4               | 5 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 98  |   |
| 25    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 117 |   |
| 26    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 117 |   |
| 27    | 5               | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 104 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 131 |
| 29 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 121 |
| 30 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 111 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 94  |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 92  |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 110 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 104 |
| 35 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 108 |
| 36 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 122 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 104 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 103 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 105 |
| 40 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 69  |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 116 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 106 |
| 43 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 93  |
| 44 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 106 |
| 45 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 84  |
| 46 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 123 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 108 |
| 48 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 104 |
| 49 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 82  |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 127 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 115 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 95  |
| 53 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 82  |
| 54 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 79  |
| 55 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 82  |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 138 |
| 57 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 128 |
| 58 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 121 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92  |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 110 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 110 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 108 |
| 63 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 110 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 111 |
| 67 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93  |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88  |
| 69 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 86  |
| 70 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 79  |
| 71 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 79  |
| 72 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 73  |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92  |
| 74 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 84  |
| 75 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 81  |
| 76 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 86  |
| 77 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 97  |
| 78 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 80  |
| 79 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 74  |
| 80 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 102 |
| 81 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 97  |
| 82 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92  |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 105 |
| 84 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 92  |
| 85 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 96  |
| 86 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 86  |
| 87 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 93  |
| 88 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 94  |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90  |
| 90 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80  |
| 91 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 106 |
| 92 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 94  |
| 93 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 95  |

|        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |       |     |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|-----|
| 94     | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5     | 100 |
| 95     | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3     | 98  |
| 96     | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4     | 109 |
| 97     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4     | 95  |
| 98     | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4     | 101 |
| 99     | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3     | 89  |
| 100    | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5     | 123 |
| 101    | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4     | 91  |
| 102    | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2     | 83  |
| 103    | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4     | 97  |
| 104    | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2     | 103 |
| 105    | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2     | 102 |
| 106    | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3     | 86  |
| 107    | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4     | 98  |
| 108    | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2     | 98  |
| 109    | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3     | 90  |
| 110    | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3     | 89  |
| 111    | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3     | 95  |
| 112    | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3     | 86  |
| 113    | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3     | 87  |
| 114    | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3     | 89  |
| 115    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3     | 84  |
| 116    | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5     | 108 |
| 117    | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3     | 105 |
| 118    | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 95    |     |
| 119    | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 89    |     |
| 120    | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 101   |     |
| 121    | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 100   |     |
| 122    | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 78    |     |
| 123    | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4     | 88  |
| JUMLAH |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 12075 |     |

### Sebaran Data Variabel Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)

| Resp. | Nomor Item Soal |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    | Y |
|-------|-----------------|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|---|
|       |                 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26  |    |   |
| 1     | 4               | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 91  |    |   |
| 2     | 4               | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 101 |    |   |
| 3     | 3               | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 5  | 94  |    |   |
| 4     | 3               | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 5  | 94  |    |   |
| 5     | 5               | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 101 |    |   |
| 6     | 5               | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 108 |    |   |
| 7     | 3               | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 5  | 94  |    |   |
| 8     | 5               | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 1  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 112 |    |   |
| 9     | 4               | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 5  | 5  | 4  | 4  | 96  |    |   |
| 10    | 3               | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 100 |    |   |
| 11    | 2               | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4  | 2  | 3  | 1  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 92  |    |   |
| 12    | 5               | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 96  |    |   |
| 13    | 2               | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 5  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 5  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3   | 73 |   |
| 14    | 4               | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 84  |    |   |
| 15    | 4               | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 84  |    |   |
| 16    | 3               | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3   | 85 |   |
| 17    | 3               | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3   | 85 |   |
| 18    | 5               | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 95  |    |   |
| 19    | 4               | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 5  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 93  |    |   |
| 20    | 4               | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 94  |    |   |
| 21    | 3               | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 2  | 3  | 5  | 4  | 88  |    |   |
| 22    | 4               | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 4  | 3  | 1  | 3  | 5  | 4  | 2  | 5  | 91  |    |   |
| 23    | 5               | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 107 |    |   |
| 24    | 5               | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 89  |    |   |
| 25    | 4               | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 99  |    |   |
| 26    | 5               | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 118 |    |   |
| 27    | 4               | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 97  |    |   |



|    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |     |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| 28 | 33 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5   | 103 |     |
| 29 |    | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 117 |     |     |
| 30 |    | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 118 |     |     |
| 31 |    | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4   | 91  |     |
| 32 |    | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4   | 90  |     |
| 33 |    | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5   | 103 |     |
| 34 | 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5   | 104 |     |
| 35 |    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5   | 109 |     |
| 36 |    | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4   | 104 |     |
| 37 |    | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4   | 101 |     |
| 38 |    | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4   | 103 |     |
| 39 |    | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4   | 4   | 91  |
| 40 | 35 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3   | 95  |     |
| 41 |    | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3   | 96  |     |
| 42 |    | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4   | 87  |     |
| 43 |    | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4   | 87  |     |
| 44 |    | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4   | 3   | 87  |
| 45 |    | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4   | 3   | 93  |
| 46 | 36 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3   | 108 |     |
| 47 |    | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4   | 90  |     |
| 48 |    | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1   | 102 |     |
| 49 |    | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3   | 94  |     |
| 50 |    | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5   | 5   | 103 |
| 51 |    | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5   | 4   | 114 |
| 52 | 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5   | 99  |     |
| 53 |    | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4   | 83  |     |
| 54 |    | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4   | 92  |     |
| 55 |    | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4   | 104 |     |
| 56 |    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4   | 115 |     |
| 57 |    | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4   | 4   | 105 |
| 58 | 38 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5   | 104 |     |
| 59 |    | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4   | 93  |     |
| 60 |    | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5   | 89  |     |
|    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |     |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|
| 61 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5  | 117 |     |
| 62 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 99  |     |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 78 |     |     |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5  | 100 |     |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5  | 102 |     |
| 66 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 106 |     |
| 67 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4  | 100 |     |
| 68 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4  | 95  |     |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 90  |     |
| 70 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4  | 84  |     |
| 71 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4  | 88  |     |
| 72 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3  | 71  |     |
| 73 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4  | 92  |     |
| 74 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3  | 75  |     |
| 75 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3  | 77  |     |
| 76 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3  | 77  |     |
| 77 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 97  |     |
| 78 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4  | 3   | 71  |
| 79 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4  | 3   | 75  |
| 80 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2  | 5   | 105 |
| 81 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2  | 5   | 101 |
| 82 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1  | 3   | 93  |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2  | 5   | 101 |
| 84 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4  | 91  |     |
| 85 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3  | 91  |     |
| 86 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3  | 92  |     |
| 87 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3  | 88  |     |
| 88 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3  | 93  |     |
| 89 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4  | 91  |     |
| 90 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4  | 94  |     |
| 91 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4  | 89  |     |
| 92 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4  | 88  |     |
| 93 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 95  |     |

|        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |       |     |     |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|-----|-----|
| 94     | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4     | 91  |     |
| 95     | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 96    |     |     |
| 96     | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5     | 118 |     |
| 97     | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5     | 94  |     |
| 98     | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5     | 100 |     |
| 99     | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4     | 96  |     |
| 100    | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4     | 115 |     |
| 101    | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4     | 97  |     |
| 102    | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3     | 80  |     |
| 103    | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5     | 100 |     |
| 104    | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4     | 101 |     |
| 105    | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4     | 102 |     |
| 106    | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4     | 91  |     |
| 107    | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4     | 103 |     |
| 108    | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4     | 102 |     |
| 109    | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4     | 97  |     |
| 110    | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3     | 94  |     |
| 111    | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4     | 95  |     |
| 112    | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4     | 95  |     |
| 113    | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3     | 4   | 97  |
| 114    | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3     | 4   | 96  |
| 115    | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3     | 72  |     |
| 116    | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5     | 106 |     |
| 117    | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5     | 98  |     |
| 118    | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4     | 94  |     |
| 119    | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4     | 89  |     |
| 120    | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5     | 100 |     |
| 121    | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4     | 5   | 103 |
| 122    | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3     | 82  |     |
| 123    | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5     | 91  |     |
| JUMLAH |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | 11736 |     |     |

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN – 04:  
TABULASI DATA PENELITIAN

TABULASI DATA PENELITIAN LAPANGAN

| Subjek | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | Y   | X <sub>1</sub> <sup>2</sup> | X <sub>2</sub> <sup>2</sup> | X <sub>3</sub> <sup>2</sup> | X <sub>4</sub> <sup>2</sup> | Y <sup>2</sup> |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------|
| 1      | 106            | 106            | 90             | 91             | 107 | 13225                       | 11236                       | 8100                        | 8281                        | 11449          |
| 2      | 103            | 123            | 114            | 101            | 106 | 17161                       | 15129                       | 12996                       | 10201                       | 11236          |
| 3      | 106            | 105            | 102            | 94             | 113 | 11236                       | 11025                       | 10404                       | 8836                        | 12769          |
| 4      | 106            | 105            | 102            | 94             | 114 | 12996                       | 11025                       | 10404                       | 8836                        | 12996          |
| 5      | 122            | 118            | 98             | 101            | 112 | 14884                       | 13924                       | 9604                        | 10201                       | 12544          |
| 6      | 109            | 99             | 106            | 108            | 121 | 13689                       | 9801                        | 11236                       | 11664                       | 14641          |
| 7      | 109            | 105            | 102            | 94             | 114 | 13225                       | 11025                       | 10404                       | 8836                        | 12996          |
| 8      | 109            | 99             | 105            | 112            | 120 | 13225                       | 9801                        | 11025                       | 12544                       | 14400          |
| 9      | 109            | 118            | 89             | 96             | 123 | 11881                       | 13924                       | 7921                        | 9216                        | 15129          |
| 10     | 106            | 127            | 98             | 100            | 111 | 11236                       | 16129                       | 9604                        | 10000                       | 12321          |
| 11     | 92             | 141            | 102            | 92             | 130 | 8464                        | 19881                       | 10404                       | 8464                        | 16900          |
| 12     | 93             | 89             | 97             | 96             | 113 | 10609                       | 7921                        | 9409                        | 9216                        | 12769          |
| 13     | 90             | 117            | 69             | 73             | 101 | 4900                        | 13689                       | 4761                        | 5329                        | 10201          |
| 14     | 90             | 92             | 87             | 84             | 106 | 8100                        | 8464                        | 7569                        | 7056                        | 11236          |
| 15     | 95             | 109            | 89             | 84             | 113 | 7225                        | 11881                       | 7921                        | 7056                        | 12769          |
| 16     | 122            | 128            | 103            | 85             | 117 | 14884                       | 16384                       | 10609                       | 7225                        | 13689          |
| 17     | 104            | 111            | 100            | 85             | 99  | 10816                       | 12321                       | 10000                       | 7225                        | 9801           |
| 18     | 102            | 119            | 104            | 95             | 108 | 10404                       | 14161                       | 10816                       | 9025                        | 11664          |
| 19     | 114            | 84             | 92             | 93             | 118 | 12996                       | 7056                        | 8464                        | 8649                        | 13924          |
| 20     | 112            | 107            | 105            | 94             | 104 | 12544                       | 11449                       | 11025                       | 8836                        | 10816          |
| 21     | 108            | 124            | 88             | 88             | 98  | 7744                        | 15376                       | 7744                        | 7744                        | 9604           |
| 22     | 103            | 99             | 99             | 91             | 114 | 10609                       | 9801                        | 9801                        | 8281                        | 12996          |

|    |    |     |     |     |       |       |       |       |       |
|----|----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 23 | 11 | 102 | 107 | 113 | 13456 | 12996 | 10404 | 11449 | 12769 |
| 24 | 14 | 98  | 89  | 114 | 8836  | 17956 | 9604  | 7921  | 12996 |
| 25 | 24 | 117 | 99  | 122 | 13225 | 15376 | 13689 | 9801  | 14884 |
| 26 | 30 | 117 | 118 | 137 | 16900 | 17689 | 13689 | 13924 | 18769 |
| 27 | 11 | 122 | 104 | 115 | 12544 | 14884 | 10816 | 9409  | 13225 |
| 28 | 35 | 131 | 103 | 122 | 18225 | 17161 | 17161 | 10609 | 14884 |
| 29 | 12 | 127 | 117 | 119 | 14161 | 16129 | 14641 | 13689 | 14161 |
| 30 | 22 | 140 | 118 | 113 | 15625 | 19600 | 12321 | 13924 | 12769 |
| 31 | 09 | 82  | 91  | 102 | 9801  | 6724  | 8836  | 8281  | 10404 |
| 32 | 07 | 90  | 90  | 99  | 9409  | 8100  | 8464  | 8100  | 9801  |
| 33 | 07 | 88  | 103 | 114 | 11449 | 7744  | 12100 | 10609 | 12996 |
| 34 | 14 | 75  | 104 | 126 | 12996 | 5625  | 10816 | 10816 | 15876 |
| 35 | 11 | 110 | 109 | 121 | 12544 | 12100 | 11664 | 11881 | 14641 |
| 36 | 26 | 129 | 104 | 103 | 15876 | 16641 | 14884 | 10816 | 10609 |
| 37 | 19 | 75  | 104 | 124 | 14161 | 5625  | 10816 | 10201 | 15376 |
| 38 | 20 | 139 | 103 | 119 | 14400 | 19321 | 10609 | 10609 | 14161 |
| 39 | 09 | 119 | 105 | 112 | 7921  | 14161 | 11025 | 8281  | 12544 |
| 40 | 09 | 137 | 95  | 123 | 9801  | 18769 | 4761  | 9025  | 15129 |
| 41 | 33 | 116 | 96  | 137 | 17689 | 13456 | 13456 | 9216  | 18769 |
| 42 | 06 | 113 | 87  | 111 | 11236 | 12769 | 11236 | 7569  | 12321 |
| 43 | 26 | 134 | 87  | 121 | 15876 | 17956 | 8649  | 7569  | 14641 |
| 44 | 15 | 109 | 87  | 110 | 13225 | 11881 | 11236 | 7569  | 12100 |
| 45 | 09 | 129 | 93  | 108 | 11881 | 16641 | 7056  | 8649  | 11664 |
| 46 | 23 | 127 | 108 | 124 | 15129 | 16129 | 15129 | 11664 | 15376 |
| 47 | 21 | 102 | 90  | 122 | 14641 | 10404 | 11664 | 8100  | 14884 |
| 48 | 17 | 81  | 102 | 118 | 13689 | 6561  | 10816 | 10404 | 13924 |
| 49 | 09 | 129 | 94  | 106 | 11881 | 16641 | 6724  | 8836  | 11236 |
| 50 | 30 | 144 | 103 | 131 | 16900 | 20736 | 16129 | 10609 | 17161 |

|    |     |     |     |     |       |       |       |       |       |
|----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 51 | 42  | 115 | 114 | 120 | 17424 | 20164 | 13225 | 12996 | 14400 |
| 52 | 44  | 95  | 99  | 119 | 6724  | 10816 | 9025  | 9801  | 14161 |
| 53 | 16  | 82  | 83  | 115 | 15129 | 13456 | 6724  | 6889  | 13225 |
| 54 | 131 | 79  | 92  | 110 | 4900  | 17161 | 6241  | 8464  | 12100 |
| 55 | 124 | 82  | 104 | 125 | 7569  | 15376 | 6724  | 10816 | 15625 |
| 56 | 145 | 138 | 115 | 130 | 19600 | 21025 | 19044 | 13225 | 16900 |
| 57 | 139 | 128 | 105 | 102 | 14641 | 19321 | 16384 | 11025 | 10404 |
| 58 | 131 | 121 | 104 | 111 | 13689 | 17161 | 14641 | 10816 | 12321 |
| 59 | 103 | 92  | 93  | 106 | 9216  | 10609 | 8464  | 8649  | 11236 |
| 60 | 126 | 110 | 89  | 125 | 16384 | 15876 | 12100 | 7921  | 15625 |
| 61 | 128 | 110 | 117 | 68  | 16384 | 16384 | 12100 | 13689 | 4624  |
| 62 | 141 | 108 | 99  | 111 | 12321 | 19881 | 11664 | 9801  | 12321 |
| 63 | 108 | 110 | 78  | 117 | 15129 | 11664 | 12100 | 6084  | 13689 |
| 64 | 136 | 117 | 100 | 111 | 12996 | 18496 | 13689 | 10000 | 12321 |
| 65 | 115 | 104 | 102 | 125 | 12769 | 13225 | 10816 | 10404 | 15625 |
| 66 | 98  | 111 | 106 | 114 | 11881 | 9604  | 12321 | 11236 | 12996 |
| 67 | 116 | 93  | 100 | 114 | 12100 | 13456 | 8649  | 10000 | 12996 |
| 68 | 120 | 88  | 95  | 93  | 12100 | 14400 | 7744  | 9025  | 8649  |
| 69 | 116 | 86  | 90  | 112 | 9025  | 13456 | 7396  | 8100  | 12544 |
| 70 | 110 | 79  | 84  | 101 | 6241  | 12100 | 6241  | 7056  | 10201 |
| 71 | 107 | 79  | 88  | 105 | 5184  | 11449 | 6241  | 7744  | 11025 |
| 72 | 91  | 73  | 71  | 71  | 5625  | 8281  | 5329  | 5041  | 5041  |
| 73 | 119 | 92  | 92  | 93  | 9604  | 14161 | 8464  | 8464  | 8649  |
| 74 | 92  | 84  | 75  | 77  | 5329  | 8464  | 7056  | 5625  | 5929  |
| 75 | 89  | 81  | 77  | 70  | 5776  | 7921  | 6561  | 5929  | 4900  |
| 76 | 86  | 86  | 77  | 70  | 6241  | 7396  | 7396  | 5929  | 4900  |
| 77 | 119 | 97  | 97  | 102 | 11449 | 14161 | 9409  | 9409  | 10404 |
| 78 | 91  | 80  | 71  | 68  | 5625  | 8281  | 6400  | 5041  | 4624  |



|     |     |     |     |     |       |       |       |       |       |
|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 79  | 53  | 74  | 75  | 68  | 5625  | 8649  | 5476  | 5625  | 4624  |
| 80  | 22  | 102 | 105 | 122 | 10000 | 14884 | 10404 | 11025 | 14884 |
| 81  | 15  | 97  | 101 | 123 | 10609 | 13225 | 9409  | 10201 | 15129 |
| 82  | 37  | 92  | 93  | 115 | 6889  | 7569  | 8464  | 8649  | 13225 |
| 83  | 117 | 105 | 101 | 125 | 12996 | 13689 | 11025 | 10201 | 15625 |
| 84  | 95  | 92  | 91  | 93  | 10609 | 9025  | 8464  | 8281  | 8649  |
| 85  | 87  | 96  | 91  | 116 | 7569  | 7569  | 9216  | 8281  | 13456 |
| 86  | 80  | 86  | 92  | 115 | 7744  | 6400  | 7396  | 8464  | 13225 |
| 87  | 90  | 93  | 88  | 115 | 7396  | 8100  | 8649  | 7744  | 13225 |
| 88  | 88  | 94  | 93  | 115 | 8100  | 7744  | 8836  | 8649  | 13225 |
| 89  | 110 | 90  | 91  | 94  | 9801  | 12100 | 8100  | 8281  | 8836  |
| 90  | 119 | 80  | 94  | 93  | 11449 | 14161 | 6400  | 8836  | 8649  |
| 91  | 135 | 106 | 89  | 101 | 12321 | 18225 | 11236 | 7921  | 10201 |
| 92  | 135 | 94  | 88  | 101 | 10609 | 18225 | 8836  | 7744  | 10201 |
| 93  | 104 | 95  | 95  | 125 | 12996 | 10816 | 9025  | 9025  | 15625 |
| 94  | 102 | 100 | 91  | 125 | 13924 | 10404 | 10000 | 8281  | 15625 |
| 95  | 107 | 98  | 96  | 110 | 11025 | 11449 | 9604  | 9216  | 12100 |
| 96  | 112 | 109 | 118 | 123 | 15625 | 12544 | 11881 | 13924 | 15129 |
| 97  | 114 | 95  | 94  | 109 | 12544 | 12996 | 9025  | 8836  | 11881 |
| 98  | 107 | 101 | 100 | 125 | 12321 | 11449 | 10201 | 10000 | 15625 |
| 99  | 124 | 89  | 96  | 107 | 11881 | 15376 | 7921  | 9216  | 11449 |
| 100 | 135 | 123 | 115 | 128 | 14641 | 18225 | 15129 | 13225 | 16384 |
| 101 | 107 | 91  | 97  | 116 | 13456 | 11449 | 8281  | 9409  | 13456 |
| 102 | 110 | 83  | 80  | 98  | 7569  | 12100 | 6889  | 6400  | 9604  |
| 103 | 129 | 97  | 100 | 119 | 15876 | 16641 | 9409  | 10000 | 14161 |
| 104 | 128 | 103 | 101 | 103 | 12996 | 16384 | 10609 | 10201 | 10609 |
| 105 | 129 | 102 | 102 | 106 | 13225 | 16641 | 10404 | 10404 | 11236 |
| 106 | 109 | 86  | 91  | 89  | 10000 | 11881 | 7396  | 8281  | 7921  |

|        |       |       |       |       |       |         |         |         |         |         |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 107    | 12    | 98    | 103   | 117   | 13225 | 12544   | 9604    | 10609   | 13689   |         |
| 108    | 31    | 98    | 102   | 107   | 11664 | 17161   | 9604    | 10404   | 11449   |         |
| 109    | 32    | 90    | 97    | 110   | 8649  | 17424   | 8100    | 9409    | 12100   |         |
| 110    | 22    | 89    | 94    | 112   | 7921  | 14884   | 7921    | 8836    | 12544   |         |
| 111    | 29    | 95    | 95    | 112   | 12100 | 16641   | 9025    | 9025    | 12544   |         |
| 112    | 28    | 86    | 95    | 112   | 6561  | 16384   | 7396    | 9025    | 12544   |         |
| 113    | 26    | 87    | 97    | 105   | 7396  | 16641   | 7569    | 9409    | 11025   |         |
| 114    | 28    | 89    | 96    | 112   | 6561  | 16384   | 7921    | 9216    | 12544   |         |
| 115    | 29    | 84    | 72    | 88    | 6241  | 8836    | 7056    | 5184    | 7744    |         |
| 116    | 30    | 82    | 108   | 108   | 8100  | 6724    | 11664   | 11236   | 11664   |         |
| 117    | 31    | 105   | 98    | 105   | 12100 | 15625   | 11025   | 9604    | 11025   |         |
| 118    | 32    | 95    | 94    | 107   | 10609 | 17424   | 9025    | 8836    | 11449   |         |
| 119    | 33    | 89    | 89    | 98    | 10000 | 15625   | 7921    | 7921    | 9604    |         |
| 120    | 36    | 101   | 100   | 123   | 7396  | 15625   | 10201   | 10000   | 15129   |         |
| 121    | 33    | 100   | 103   | 124   | 6889  | 18225   | 10000   | 10609   | 15376   |         |
| 122    | 39    | 78    | 82    | 106   | 7921  | 12544   | 6084    | 6724    | 11236   |         |
| 123    | 38    | 88    | 91    | 121   | 7744  | 19600   | 7744    | 8281    | 14641   |         |
| JUMLAH | 12908 | 14092 | 12075 | 11736 | 13579 | 1387458 | 1651134 | 1206309 | 1132078 | 1522621 |

yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

ang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau tinjauan anguitan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan ang mengemukakan dan tidak merugikan sebagai atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syar

UIN SUSKA RIAU

**TABULASI DATA PENELITIAN LAPANGAN**

| Subjek | X <sub>1</sub> . X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> . X <sub>1</sub> | X <sub>3</sub> . X <sub>2</sub> | X <sub>4</sub> . X <sub>2</sub> | X <sub>4</sub> . X <sub>3</sub> | Y. X <sub>1</sub> | Y. X <sub>2</sub> | Y. X <sub>3</sub> | Y. X <sub>4</sub> |
|--------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1      | 2199                            | 10350                           | 9540                            | 9646                            | 8190                            | 12305             | 11342             | 9630              | 9737              |
| 2      | 611                             | 14934                           | 14022                           | 12423                           | 11514                           | 13886             | 13038             | 12084             | 10706             |
| 3      | 133                             | 10812                           | 10710                           | 9870                            | 9588                            | 11978             | 11865             | 11526             | 10622             |
| 4      | 137                             | 11628                           | 10710                           | 9870                            | 9588                            | 12996             | 11970             | 11628             | 10716             |
| 5      | 96                              | 11956                           | 11564                           | 11918                           | 9898                            | 13664             | 13216             | 10976             | 11312             |
| 6      | 138                             | 12402                           | 10494                           | 10692                           | 11448                           | 14157             | 11979             | 12826             | 13068             |
| 7      | 207                             | 11730                           | 10710                           | 9870                            | 9588                            | 13110             | 11970             | 11628             | 10716             |
| 8      | 158                             | 12075                           | 10395                           | 11088                           | 11760                           | 13800             | 11880             | 12600             | 13440             |
| 9      | 236                             | 9701                            | 10502                           | 11328                           | 8544                            | 13407             | 14514             | 10947             | 11808             |
| 10     | 346                             | 10388                           | 12446                           | 12700                           | 9800                            | 11766             | 14097             | 10878             | 11100             |
| 11     | 297                             | 9384                            | 14382                           | 12972                           | 9384                            | 11960             | 18330             | 13260             | 11960             |
| 12     | 916                             | 9991                            | 8633                            | 8544                            | 9312                            | 11639             | 10057             | 10961             | 10848             |
| 13     | 819                             | 4830                            | 8073                            | 8541                            | 5037                            | 7070              | 11817             | 6969              | 7373              |
| 14     | 828                             | 7830                            | 8004                            | 7728                            | 7308                            | 9540              | 9752              | 9222              | 8904              |
| 15     | 926                             | 7565                            | 9701                            | 9156                            | 7476                            | 9605              | 12317             | 10057             | 9492              |
| 16     | 561                             | 12566                           | 13184                           | 10880                           | 8755                            | 14274             | 14976             | 12051             | 9945              |
| 17     | 154                             | 10400                           | 11100                           | 9435                            | 8500                            | 10296             | 10989             | 9900              | 8415              |
| 18     | 213                             | 10608                           | 12376                           | 11305                           | 9880                            | 11016             | 12852             | 11232             | 10260             |
| 19     | 957                             | 10488                           | 7728                            | 7812                            | 8556                            | 13452             | 9912              | 10856             | 10974             |
| 20     | 198                             | 11760                           | 11235                           | 10058                           | 9870                            | 11648             | 11128             | 10920             | 9776              |
| 21     | 1091                            | 7744                            | 10912                           | 10912                           | 7744                            | 8624              | 12152             | 8624              | 8624              |
| 22     | 1019                            | 10197                           | 9801                            | 9009                            | 9009                            | 11742             | 11286             | 11286             | 10374             |
| 23     | 322                             | 11832                           | 11628                           | 12198                           | 10914                           | 13108             | 12882             | 11526             | 12091             |
| 24     | 259                             | 9212                            | 13132                           | 11926                           | 8722                            | 10716             | 15276             | 11172             | 10146             |



|    |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 25 | 13455 | 14508 | 12276 | 11583 | 14030 | 15128 | 14274 | 12078 |
| 26 | 15210 | 15561 | 15694 | 13806 | 17810 | 18221 | 16029 | 16166 |
| 27 | 11648 | 12688 | 11834 | 10088 | 12880 | 14030 | 11960 | 11155 |
| 28 | 17685 | 17161 | 13493 | 13493 | 16470 | 15982 | 15982 | 12566 |
| 29 | 14399 | 15367 | 14859 | 14157 | 14161 | 15113 | 14399 | 13923 |
| 30 | 13875 | 15540 | 16520 | 13098 | 14125 | 15820 | 12543 | 13334 |
| 31 | 9306  | 7708  | 7462  | 8554  | 10098 | 8364  | 9588  | 9282  |
| 32 | 8924  | 8280  | 8100  | 8280  | 9603  | 8910  | 9108  | 8910  |
| 33 | 11770 | 9680  | 9064  | 11330 | 12198 | 10032 | 12540 | 11742 |
| 34 | 11856 | 7800  | 7800  | 10816 | 14364 | 9450  | 13104 | 13104 |
| 35 | 12096 | 11880 | 11990 | 11772 | 13552 | 13310 | 13068 | 13189 |
| 36 | 15372 | 15738 | 13416 | 12688 | 12978 | 13287 | 12566 | 10712 |
| 37 | 12376 | 7800  | 7575  | 10504 | 14756 | 9300  | 12896 | 12524 |
| 38 | 12360 | 14317 | 14317 | 10609 | 14280 | 16541 | 12257 | 12257 |
| 39 | 9345  | 12495 | 10829 | 9555  | 9968  | 13328 | 11760 | 10192 |
| 40 | 6831  | 9453  | 13015 | 6555  | 12177 | 16851 | 8487  | 11685 |
| 41 | 15428 | 13456 | 11136 | 11136 | 18221 | 15892 | 15892 | 13152 |
| 42 | 11236 | 11978 | 9831  | 9222  | 11766 | 12543 | 11766 | 9657  |
| 43 | 11718 | 12462 | 11658 | 8091  | 15246 | 16214 | 11253 | 10527 |
| 44 | 12190 | 11554 | 9483  | 9222  | 12650 | 11990 | 11660 | 9570  |
| 45 | 9156  | 10836 | 11997 | 7812  | 11772 | 13932 | 9072  | 10044 |
| 46 | 15129 | 15621 | 13716 | 13284 | 15252 | 15748 | 15252 | 13392 |
| 47 | 13068 | 11016 | 9180  | 9720  | 14762 | 12444 | 13176 | 10980 |
| 48 | 12168 | 8424  | 8262  | 10608 | 13806 | 9558  | 12272 | 12036 |
| 49 | 8938  | 10578 | 12126 | 7708  | 11554 | 13674 | 8692  | 9964  |
| 50 | 16510 | 18288 | 14832 | 13081 | 17030 | 18864 | 16637 | 13493 |
| 51 | 15180 | 16330 | 16188 | 13110 | 15840 | 17040 | 13800 | 13680 |
| 52 | 1790  | 9880  | 10296 | 9405  | 9758  | 12376 | 11305 | 11781 |

|    |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 53 | 10086 | 9512  | 9628  | 6806  | 14145 | 13340 | 9430  | 9545  |
| 54 | 5530  | 10349 | 12052 | 7268  | 7700  | 14410 | 8690  | 10120 |
| 55 | 7134  | 10168 | 12896 | 8528  | 10875 | 15500 | 10250 | 13000 |
| 56 | 19320 | 20010 | 16675 | 15870 | 18200 | 18850 | 17940 | 14950 |
| 57 | 15488 | 17792 | 14595 | 13440 | 12342 | 14178 | 13056 | 10710 |
| 58 | 14157 | 15851 | 13624 | 12584 | 12987 | 14541 | 13431 | 11544 |
| 59 | 8832  | 9476  | 9579  | 8556  | 10176 | 10918 | 9752  | 9858  |
| 60 | 14080 | 13860 | 11214 | 9790  | 16000 | 15750 | 13750 | 11125 |
| 61 | 14080 | 14080 | 14976 | 12870 | 8704  | 8704  | 7480  | 7956  |
| 62 | 11988 | 15228 | 13959 | 10692 | 12321 | 15651 | 11988 | 10989 |
| 63 | 13530 | 11880 | 8424  | 8580  | 14391 | 12636 | 12870 | 9126  |
| 64 | 13338 | 15912 | 13600 | 11700 | 12654 | 15096 | 12987 | 11100 |
| 65 | 11752 | 11960 | 11730 | 10608 | 14125 | 14375 | 13000 | 12750 |
| 66 | 12099 | 10878 | 10388 | 11766 | 12426 | 11172 | 12654 | 12084 |
| 67 | 10230 | 10788 | 11600 | 9300  | 12540 | 13224 | 10602 | 11400 |
| 68 | 9680  | 10560 | 11400 | 8360  | 10230 | 11160 | 8184  | 8835  |
| 69 | 8170  | 9976  | 10440 | 7740  | 10640 | 12992 | 9632  | 10080 |
| 70 | 6241  | 8690  | 9240  | 6636  | 7979  | 11110 | 7979  | 8484  |
| 71 | 5688  | 8453  | 9416  | 6952  | 7560  | 11235 | 8295  | 9240  |
| 72 | 5475  | 6643  | 6461  | 5183  | 5325  | 6461  | 5183  | 5041  |
| 73 | 9016  | 10948 | 10948 | 8464  | 9114  | 11067 | 8556  | 8556  |
| 74 | 6132  | 7728  | 6900  | 6300  | 5621  | 7084  | 6468  | 5775  |
| 75 | 6156  | 7209  | 6853  | 6237  | 5320  | 6230  | 5670  | 5390  |
| 76 | 6794  | 7396  | 6622  | 6622  | 5530  | 6020  | 6020  | 5390  |
| 77 | 10379 | 11543 | 11543 | 9409  | 10914 | 12138 | 9894  | 9894  |
| 78 | 6000  | 7280  | 6461  | 5680  | 5100  | 6188  | 5440  | 4828  |
| 79 | 5550  | 6882  | 6975  | 5550  | 5100  | 6324  | 5032  | 5100  |
| 80 | 10200 | 12444 | 12810 | 10710 | 12200 | 14884 | 12444 | 12810 |

|     |      |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 81  | 44   | 9991  | 11155 | 11615 | 9797  | 12669 | 14145 | 11931 | 12423 |
| 82  | 7633 | 7636  | 8004  | 8091  | 8556  | 9545  | 10005 | 10580 | 10695 |
| 83  | 33   | 14970 | 12285 | 11817 | 10605 | 14250 | 14625 | 13125 | 12625 |
| 84  | 9855 | 9476  | 8740  | 8645  | 8372  | 9579  | 8835  | 8556  | 8463  |
| 85  | 7659 | 8352  | 8352  | 7917  | 8736  | 10092 | 10092 | 11136 | 10556 |
| 86  | 7640 | 6568  | 6880  | 7360  | 7912  | 10120 | 9200  | 9890  | 10580 |
| 87  | 7740 | 7998  | 8370  | 7920  | 8184  | 9890  | 10350 | 10695 | 10120 |
| 88  | 7820 | 8460  | 8272  | 8184  | 8742  | 10350 | 10120 | 10810 | 10695 |
| 89  | 899  | 8910  | 9900  | 10010 | 8190  | 9306  | 10340 | 8460  | 8554  |
| 90  | 2730 | 8560  | 9520  | 11186 | 7520  | 9951  | 11067 | 7440  | 8742  |
| 91  | 498  | 11766 | 14310 | 12015 | 9434  | 11211 | 13635 | 10706 | 8989  |
| 92  | 390  | 9682  | 12690 | 11880 | 8272  | 10403 | 13635 | 9494  | 8888  |
| 93  | 1356 | 10830 | 9880  | 9880  | 9025  | 14250 | 13000 | 11875 | 11875 |
| 94  | 203  | 11800 | 10200 | 9282  | 9100  | 14750 | 12750 | 12500 | 11375 |
| 95  | 123  | 10290 | 10486 | 10272 | 9408  | 11550 | 11770 | 10780 | 10560 |
| 96  | 400  | 13625 | 12208 | 13216 | 12862 | 15375 | 13776 | 13407 | 14514 |
| 97  | 276  | 10640 | 10830 | 10716 | 8930  | 12208 | 12426 | 10355 | 10246 |
| 98  | 1187 | 11211 | 10807 | 10700 | 10100 | 13875 | 13375 | 12625 | 12500 |
| 99  | 351  | 9701  | 11036 | 11904 | 8544  | 11663 | 13268 | 9523  | 10272 |
| 100 | 633  | 14883 | 16605 | 15525 | 14145 | 15488 | 17280 | 15744 | 14720 |
| 101 | 241  | 10556 | 9737  | 10379 | 8827  | 13456 | 12412 | 10556 | 11252 |
| 102 | 9570 | 7221  | 9130  | 8800  | 6640  | 8526  | 10780 | 8134  | 7840  |
| 103 | 625  | 12222 | 12513 | 12900 | 9700  | 14994 | 15351 | 11543 | 11900 |
| 104 | 459  | 11742 | 13184 | 12928 | 10403 | 11742 | 13184 | 10609 | 10403 |
| 105 | 483  | 11730 | 13158 | 13158 | 10404 | 12190 | 13674 | 10812 | 10812 |
| 106 | 0900 | 8600  | 9374  | 9919  | 7826  | 8900  | 9701  | 7654  | 8099  |
| 107 | 288  | 1270  | 10976 | 11536 | 10094 | 13455 | 13104 | 11466 | 12051 |
| 108 | 414  | 10584 | 12838 | 13362 | 9996  | 11556 | 14017 | 10486 | 10914 |



|        |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 109    | 227     | 8370    | 11880   | 12804   | 8730    | 10230   | 14520   | 9900    | 10670   |
| 110    | 105     | 7921    | 10858   | 11468   | 8366    | 9968    | 13664   | 9968    | 10528   |
| 111    | 49      | 10450   | 12255   | 12255   | 9025    | 12320   | 14448   | 10640   | 10640   |
| 112    | 66      | 6966    | 11008   | 12160   | 8170    | 9072    | 14336   | 9632    | 10640   |
| 113    | 99      | 7482    | 11223   | 12513   | 8439    | 9030    | 13545   | 9135    | 10185   |
| 114    | 66      | 6209    | 11392   | 12288   | 8544    | 9072    | 14336   | 9968    | 10752   |
| 115    | 74      | 6636    | 7896    | 6768    | 6048    | 6952    | 8272    | 7392    | 6336    |
| 116    | 78      | 9720    | 8856    | 8692    | 11448   | 9720    | 8856    | 11664   | 11448   |
| 117    | 59      | 11550   | 13125   | 12250   | 10290   | 11550   | 13125   | 11025   | 10290   |
| 118    | 39      | 9785    | 12540   | 12408   | 8930    | 11021   | 14124   | 10165   | 10058   |
| 119    | 50      | 8900    | 11125   | 11125   | 7921    | 9800    | 12250   | 8722    | 8722    |
| 120    | 55      | 8686    | 12625   | 12500   | 10100   | 10578   | 15375   | 12423   | 12300   |
| 121    | 50      | 8300    | 13500   | 13905   | 10300   | 10292   | 16740   | 12400   | 12772   |
| 122    | 58      | 6942    | 8736    | 9184    | 6396    | 9434    | 11872   | 8268    | 8692    |
| 123    | 32      | 7744    | 12320   | 12740   | 8008    | 10648   | 16940   | 10648   | 11011   |
| JUMLAH | 1490155 | 1286462 | 1391656 | 1352016 | 1162912 | 1438116 | 1563097 | 1343616 | 1304889 |

## LAMPIRAN – 05: DATA ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4  
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.

### Descriptives

| Notes                  |                                |  |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created         |                                | 22-MAY-2020 12:48:41   |
| Comments               |                                |  |
| Input                  | Active Dataset                 | DataSet0   |
|                        | Filter                         | <none>   |
|                        | Weight                         | <none>   |
|                        | Split File                     | <none>   |
|                        | N of Rows in Working Data File | 123  |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User defined missing values are treated as missing.  |
|                        | Cases Used                     | All non-missing data are used.   |
| Syntax                 |                                | DESCRIPTIVES VARIABLES=Y<br>X1 X2 X3 X4<br>/STATISTICS=MEAN SUM<br>STDDEV VARIANCE RANGE<br>MIN MAX. |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00.02  |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00.00  |

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

|                      | N   | Range | Minimum | Maximum | Sum      | Mean     | Std.<br>Deviation | Variance |
|----------------------|-----|-------|---------|---------|----------|----------|-------------------|----------|
| Kinerja Islam        | 123 | 69.00 | 68.00   | 137.00  | 13579.00 | 110.3984 | 13.88521          | 192.799  |
| Self-efficacy        | 123 | 70.00 | 70.00   | 140.00  | 12908.00 | 104.9431 | 16.40986          | 269.284  |
| Locus of control     | 123 | 70.00 | 75.00   | 145.00  | 14092.00 | 114.5691 | 17.32670          | 300.214  |
| Kecerdasan Emosional | 123 | 69.00 | 69.00   | 138.00  | 12075.00 | 98.1707  | 13.08779          | 171.290  |
| Motivasi Kerja       | 123 | 47.00 | 71.00   | 118.00  | 11736.00 | 95.4146  | 10.03757          | 100.753  |
| Valid N (listwise)   | 123 |       |         |         |          |          |                   |          |

FREQUENCIES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4  
 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN  
 MODE SUM  
 /BARCHART PERCENT  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

|                        |  |
|------------------------|--|
| Output Created         | 22-MAY-2020 12:51:23   |
| Comments               |  |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File   |
| Missing Value Handling | Definition of Missing<br>Cases Used  |
| Syntax                 | User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics are based on all cases with valid data.<br>FREQUENCIES VARIABLES=Y<br>X1 X2 X3 X4<br>/STATISTICS=STDDEV<br>VARIANCE RANGE MINIMUM<br>MAXIMUM SEMEAN MEAN<br>MEDIAN MODE SUM<br>/BARCHART PERCENT<br>/ORDER=ANALYSIS. |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time   |
|                        | 123<br>00:00:02.31<br>00:00:01.90  |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Statistics

|                    | Kinerja Islam       | Self-efficacy       | Locus of control | Kecerdasan Emosional | Motivasi Kerja |
|--------------------|---------------------|---------------------|------------------|----------------------|----------------|
| Valid N            | 123                 | 123                 | 123              | 123                  | 123            |
| Missing            | 0                   | 0                   | 0                | 0                    | 0              |
| Mean               | 110.3984            | 104.9431            | 114.5691         | 98.1707              | 95.4146        |
| Std. Error of Mean | 1.25199             | 1.47963             | 1.56230          | 1.18009              | .90506         |
| Median             | 112.0000            | 109.0000            | 116.0000         | 98.0000              | 95.0000        |
| Mode               | 112.00 <sup>a</sup> | 114.00 <sup>a</sup> | 129.00           | 102.00               | 91.00          |
| Std. Deviation     | 13.88521            | 16.40986            | 17.32670         | 13.08779             | 10.03757       |
| Variance           | 192.799             | 269.284             | 300.214          | 171.290              | 100.753        |
| Range              | 69.00               | 70.00               | 70.00            | 69.00                | 47.00          |
| Minimum            | 68.00               | 70.00               | 75.00            | 69.00                | 71.00          |
| Maximum            | 137.00              | 140.00              | 145.00           | 138.00               | 118.00         |
| Sum                | 13579.00            | 12908.00            | 14092.00         | 12075.00             | 11736.00       |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Frequency Table

#### Kinerja Islam

|        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 68.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 2.4                |
| 70.00  | 2         | 1.6     | 1.6           | 4.1                |
| 71.00  | 1         | .8      | .8            | 4.9                |
| 77.00  | 1         | .8      | .8            | 5.7                |
| 88.00  | 1         | .8      | .8            | 6.5                |
| 89.00  | 1         | .8      | .8            | 7.3                |
| 93.00  | 4         | 3.3     | 3.3           | 10.6               |
| 94.00  | 1         | .8      | .8            | 11.4               |
| 98.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 13.8               |
| 99.00  | 2         | 1.6     | 1.6           | 15.4               |
| 101.00 | 4         | 3.3     | 3.3           | 18.7               |
| 102.00 | 3         | 2.4     | 2.4           | 21.1               |
| 103.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 22.8               |
| 104.00 | 1         | .8      | .8            | 23.6               |

Valid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ha

©

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|        |     |       |       |       |
|--------|-----|-------|-------|-------|
| 105.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 26.0  |
| 106.00 | 6   | 4.9   | 4.9   | 30.9  |
| 107.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 34.1  |
| 108.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 36.6  |
| 109.00 | 1   | .8    | .8    | 37.4  |
| 110.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 40.7  |
| 111.00 | 5   | 4.1   | 4.1   | 44.7  |
| 112.00 | 7   | 5.7   | 5.7   | 50.4  |
| 113.00 | 5   | 4.1   | 4.1   | 54.5  |
| 114.00 | 7   | 5.7   | 5.7   | 60.2  |
| 115.00 | 6   | 4.9   | 4.9   | 65.0  |
| 116.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 66.7  |
| 117.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 69.1  |
| 118.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 70.7  |
| 119.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 74.0  |
| 120.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 75.6  |
| 121.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 78.9  |
| 122.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 82.1  |
| 123.00 | 5   | 4.1   | 4.1   | 86.2  |
| 124.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 88.6  |
| 125.00 | 7   | 5.7   | 5.7   | 94.3  |
| 126.00 | 1   | .8    | .8    | 95.1  |
| 128.00 | 1   | .8    | .8    | 95.9  |
| 130.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 97.6  |
| 131.00 | 1   | .8    | .8    | 98.4  |
| 137.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 100.0 |
| Total  | 123 | 100.0 | 100.0 |       |

#### Self-efficacy

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 70.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 72.00       | 1         | .8      | .8            | 2.4                |
| 73.00       | 1         | .8      | .8            | 3.3                |
| 75.00       | 3         | 2.4     | 2.4           | 5.7                |
| 76.00       | 1         | .8      | .8            | 6.5                |

Ha

©

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasim Ria

|        |   |     |     |      |
|--------|---|-----|-----|------|
| 79.00  | 3 | 2.4 | 2.4 | 8.9  |
| 81.00  | 2 | 1.6 | 1.6 | 10.6 |
| 82.00  | 1 | .8  | .8  | 11.4 |
| 83.00  | 2 | 1.6 | 1.6 | 13.0 |
| 85.00  | 1 | .8  | .8  | 13.8 |
| 86.00  | 3 | 2.4 | 2.4 | 16.3 |
| 87.00  | 3 | 2.4 | 2.4 | 18.7 |
| 88.00  | 3 | 2.4 | 2.4 | 21.1 |
| 89.00  | 3 | 2.4 | 2.4 | 23.6 |
| 90.00  | 3 | 2.4 | 2.4 | 26.0 |
| 92.00  | 1 | .8  | .8  | 26.8 |
| 93.00  | 1 | .8  | .8  | 27.6 |
| 94.00  | 1 | .8  | .8  | 28.5 |
| 95.00  | 1 | .8  | .8  | 29.3 |
| 96.00  | 1 | .8  | .8  | 30.1 |
| 97.00  | 1 | .8  | .8  | 30.9 |
| 98.00  | 1 | .8  | .8  | 31.7 |
| 99.00  | 3 | 2.4 | 2.4 | 34.1 |
| 100.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 36.6 |
| 102.00 | 1 | .8  | .8  | 37.4 |
| 103.00 | 6 | 4.9 | 4.9 | 42.3 |
| 104.00 | 1 | .8  | .8  | 43.1 |
| 105.00 | 1 | .8  | .8  | 43.9 |
| 106.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 46.3 |
| 107.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 48.8 |
| 108.00 | 1 | .8  | .8  | 49.6 |
| 109.00 | 5 | 4.1 | 4.1 | 53.7 |
| 110.00 | 4 | 3.3 | 3.3 | 56.9 |
| 111.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 59.3 |
| 112.00 | 4 | 3.3 | 3.3 | 62.6 |
| 113.00 | 1 | .8  | .8  | 63.4 |
| 114.00 | 7 | 5.7 | 5.7 | 69.1 |
| 115.00 | 7 | 5.7 | 5.7 | 74.8 |
| 116.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 76.4 |
| 117.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 78.9 |
| 118.00 | 1 | .8  | .8  | 79.7 |



Ha

©

|        |     |       |       |       |
|--------|-----|-------|-------|-------|
| 119.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 81.3  |
| 120.00 | 1   | .8    | .8    | 82.1  |
| 121.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 84.6  |
| 122.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 86.2  |
| 123.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 88.6  |
| 125.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 90.2  |
| 126.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 92.7  |
| 128.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 94.3  |
| 130.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 95.9  |
| 131.00 | 1   | .8    | .8    | 96.7  |
| 132.00 | 1   | .8    | .8    | 97.6  |
| 133.00 | 1   | .8    | .8    | 98.4  |
| 135.00 | 1   | .8    | .8    | 99.2  |
| 140.00 | 1   | .8    | .8    | 100.0 |
| Total  | 123 | 100.0 | 100.0 |       |

*Locus of control*

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 75.00       | 2         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 80.00       | 1         | .8      | .8            | 2.4                |
| 81.00       | 1         | .8      | .8            | 3.3                |
| 82.00       | 2         | 1.6     | 1.6           | 4.9                |
| 84.00       | 1         | .8      | .8            | 5.7                |
| 86.00       | 1         | .8      | .8            | 6.5                |
| 87.00       | 2         | 1.6     | 1.6           | 8.1                |
| 88.00       | 2         | 1.6     | 1.6           | 9.8                |
| Valid 89.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 11.4               |
| 90.00       | 2         | 1.6     | 1.6           | 13.0               |
| 91.00       | 2         | 1.6     | 1.6           | 14.6               |
| 92.00       | 2         | 1.6     | 1.6           | 16.3               |
| 93.00       | 1         | .8      | .8            | 17.1               |
| 94.00       | 1         | .8      | .8            | 17.9               |
| 95.00       | 1         | .8      | .8            | 18.7               |
| 98.00       | 1         | .8      | .8            | 19.5               |
| 99.00       | 3         | 2.4     | 2.4           | 22.0               |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ha

©

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|        |   |     |     |      |
|--------|---|-----|-----|------|
| 102.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 23.6 |
| 103.00 | 1 | .8  | .8  | 24.4 |
| 104.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 26.0 |
| 105.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 28.5 |
| 106.00 | 1 | .8  | .8  | 29.3 |
| 107.00 | 5 | 4.1 | 4.1 | 33.3 |
| 108.00 | 1 | .8  | .8  | 34.1 |
| 109.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 36.6 |
| 110.00 | 4 | 3.3 | 3.3 | 39.8 |
| 111.00 | 1 | .8  | .8  | 40.7 |
| 112.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 43.1 |
| 113.00 | 1 | .8  | .8  | 43.9 |
| 114.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 45.5 |
| 115.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 47.2 |
| 116.00 | 4 | 3.3 | 3.3 | 50.4 |
| 117.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 52.0 |
| 118.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 53.7 |
| 119.00 | 5 | 4.1 | 4.1 | 57.7 |
| 120.00 | 1 | .8  | .8  | 58.5 |
| 122.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 61.0 |
| 123.00 | 1 | .8  | .8  | 61.8 |
| 124.00 | 4 | 3.3 | 3.3 | 65.0 |
| 125.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 67.5 |
| 126.00 | 1 | .8  | .8  | 68.3 |
| 127.00 | 3 | 2.4 | 2.4 | 70.7 |
| 128.00 | 5 | 4.1 | 4.1 | 74.8 |
| 129.00 | 7 | 5.7 | 5.7 | 80.5 |
| 131.00 | 4 | 3.3 | 3.3 | 83.7 |
| 132.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 85.4 |
| 133.00 | 1 | .8  | .8  | 86.2 |
| 134.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 87.8 |
| 135.00 | 4 | 3.3 | 3.3 | 91.1 |
| 136.00 | 1 | .8  | .8  | 91.9 |
| 137.00 | 1 | .8  | .8  | 92.7 |
| 139.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 94.3 |
| 140.00 | 2 | 1.6 | 1.6 | 95.9 |

|        |     |       |       |       |
|--------|-----|-------|-------|-------|
| 141.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 97.6  |
| 142.00 | 1   | .8    | .8    | 98.4  |
| 144.00 | 1   | .8    | .8    | 99.2  |
| 145.00 | 1   | .8    | .8    | 100.0 |
| Total  | 123 | 100.0 | 100.0 |       |

#### Kecerdasan Emosional

|        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 69.00  | 2         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 73.00  | 1         | .8      | .8            | 2.4                |
| 74.00  | 1         | .8      | .8            | 3.3                |
| 78.00  | 1         | .8      | .8            | 4.1                |
| 79.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 6.5                |
| 80.00  | 2         | 1.6     | 1.6           | 8.1                |
| 81.00  | 1         | .8      | .8            | 8.9                |
| 82.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 11.4               |
| 83.00  | 1         | .8      | .8            | 12.2               |
| 84.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 14.6               |
| 86.00  | 5         | 4.1     | 4.1           | 18.7               |
| 87.00  | 2         | 1.6     | 1.6           | 20.3               |
| 88.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 22.8               |
| 89.00  | 6         | 4.9     | 4.9           | 27.6               |
| 90.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 30.1               |
| 91.00  | 1         | .8      | .8            | 30.9               |
| 92.00  | 6         | 4.9     | 4.9           | 35.8               |
| 93.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 38.2               |
| 94.00  | 3         | 2.4     | 2.4           | 40.7               |
| 95.00  | 5         | 4.1     | 4.1           | 44.7               |
| 96.00  | 1         | .8      | .8            | 45.5               |
| 97.00  | 4         | 3.3     | 3.3           | 48.8               |
| 98.00  | 6         | 4.9     | 4.9           | 53.7               |
| 99.00  | 1         | .8      | .8            | 54.5               |
| 100.00 | 3         | 2.4     | 2.4           | 56.9               |
| 101.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 58.5               |
| 102.00 | 7         | 5.7     | 5.7           | 64.2               |

Valid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Ha

©

|        |     |       |       |       |
|--------|-----|-------|-------|-------|
| 103.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 66.7  |
| 104.00 | 6   | 4.9   | 4.9   | 71.5  |
| 105.00 | 5   | 4.1   | 4.1   | 75.6  |
| 106.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 78.9  |
| 108.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 82.1  |
| 109.00 | 1   | .8    | .8    | 82.9  |
| 110.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 86.2  |
| 111.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 87.8  |
| 114.00 | 1   | .8    | .8    | 88.6  |
| 115.00 | 1   | .8    | .8    | 89.4  |
| 116.00 | 1   | .8    | .8    | 90.2  |
| 117.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 92.7  |
| 121.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 94.3  |
| 122.00 | 1   | .8    | .8    | 95.1  |
| 123.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 96.7  |
| 127.00 | 1   | .8    | .8    | 97.6  |
| 128.00 | 1   | .8    | .8    | 98.4  |
| 131.00 | 1   | .8    | .8    | 99.2  |
| 138.00 | 1   | .8    | .8    | 100.0 |
| Total  | 123 | 100.0 | 100.0 |       |

#### Motivasi Kerja

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 71.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 72.00 | 1         | .8      | .8            | 2.4                |
| 73.00 | 1         | .8      | .8            | 3.3                |
| 75.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 4.9                |
| 77.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 6.5                |
| 78.00 | 1         | .8      | .8            | 7.3                |
| 80.00 | 1         | .8      | .8            | 8.1                |
| 82.00 | 1         | .8      | .8            | 8.9                |
| 83.00 | 1         | .8      | .8            | 9.8                |
| 84.00 | 3         | 2.4     | 2.4           | 12.2               |
| 85.00 | 2         | 1.6     | 1.6           | 13.8               |
| 87.00 | 3         | 2.4     | 2.4           | 16.3               |

Valid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ha

©

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|        |     |       |       |       |
|--------|-----|-------|-------|-------|
| 88.00  | 4   | 3.3   | 3.3   | 19.5  |
| 89.00  | 4   | 3.3   | 3.3   | 22.8  |
| 90.00  | 3   | 2.4   | 2.4   | 25.2  |
| 91.00  | 10  | 8.1   | 8.1   | 33.3  |
| 92.00  | 4   | 3.3   | 3.3   | 36.6  |
| 93.00  | 5   | 4.1   | 4.1   | 40.7  |
| 94.00  | 9   | 7.3   | 7.3   | 48.0  |
| 95.00  | 6   | 4.9   | 4.9   | 52.8  |
| 96.00  | 6   | 4.9   | 4.9   | 57.7  |
| 97.00  | 5   | 4.1   | 4.1   | 61.8  |
| 98.00  | 1   | .8    | .8    | 62.6  |
| 99.00  | 3   | 2.4   | 2.4   | 65.0  |
| 100.00 | 6   | 4.9   | 4.9   | 69.9  |
| 101.00 | 6   | 4.9   | 4.9   | 74.8  |
| 102.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 78.0  |
| 103.00 | 6   | 4.9   | 4.9   | 82.9  |
| 104.00 | 4   | 3.3   | 3.3   | 86.2  |
| 105.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 87.8  |
| 106.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 89.4  |
| 107.00 | 1   | .8    | .8    | 90.2  |
| 108.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 91.9  |
| 109.00 | 1   | .8    | .8    | 92.7  |
| 112.00 | 1   | .8    | .8    | 93.5  |
| 114.00 | 1   | .8    | .8    | 94.3  |
| 115.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 95.9  |
| 117.00 | 2   | 1.6   | 1.6   | 97.6  |
| 118.00 | 3   | 2.4   | 2.4   | 100.0 |
| Total  | 123 | 100.0 | 100.0 |       |

## PERHITUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI DAN KECENDERUNGAN DATA

### A. Perhitungan Distribusi Frekuensi

Dalam pembuatan daftar distribusi frekuensi, kita melakukan hal-hal sebagai berikut

- Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil
- Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut.
- Menentukan panjang kelas dengan rumus sebagai berikut.

$$B_k = 1 + 3,3 \log N$$

$$P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

#### 1. Perhitungan Distribusi Frekuensi *self-efficacy* ( $X_1$ )

$$R = 140 - 70 = 70$$

$$\begin{aligned} B_k &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 123 \\ &= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)} \end{aligned}$$

$$P = \frac{70}{8} = 8,864477112 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi *self-efficacy* ( $X_1$ )

| Kelas | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut ( $f_0$ ) | Frek. Relatif (%) |
|-------|----------------|------------|-------------------------|-------------------|
| 1     | 70 - 78        | 69.5       | 8                       | 6.50%             |
| 2     | 79 - 87        | 78.5       | 15                      | 12.20%            |
| 3     | 88 - 96        | 87.5       | 14                      | 11.38%            |
| 4     | 97 - 105       | 96.5       | 17                      | 13.82%            |
| 5     | 106 - 114      | 105.5      | 31                      | 25.20%            |
| 6     | 115 - 123      | 114.5      | 24                      | 19.51%            |
| 7     | 124 - 132      | 123.5      | 11                      | 8.94%             |



|               |           |       |            |                |
|---------------|-----------|-------|------------|----------------|
| 8             | 133 - 141 | 132.5 | 3          | 2.44%          |
| <b>Jumlah</b> |           |       | <b>123</b> | <b>100.00%</b> |

## 2. Perhitungan Distribusi Frekuensi *Locus of control* ( $X_2$ )

$$= 145 - 75 = 70$$

$$= 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 123$$

$$= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}$$

$$P = \frac{70}{8} = 8,864477112 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi *Locus of control* ( $X_2$ )

| Kelas         | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut ( $f_0$ ) | Frek. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|-------------------------|-------------------|
| 1             | 75 - 83        | 74.5       | 6                       | 4.88%             |
| 2             | 84 - 92        | 83.5       | 14                      | 11.38%            |
| 3             | 93 - 101       | 92.5       | 7                       | 5.69%             |
| 4             | 102 - 110      | 101.5      | 22                      | 17.89%            |
| 5             | 111 - 119      | 110.5      | 22                      | 17.89%            |
| 6             | 120 - 128      | 119.5      | 21                      | 17.07%            |
| 7             | 129 - 137      | 128.5      | 22                      | 17.89%            |
| 8             | 138 - 146      | 137.5      | 9                       | 7.32%             |
| <b>Jumlah</b> |                |            | <b>123</b>              | <b>100.00%</b>    |

## 3. Perhitungan Distribusi Frekuensi Kecerdasan emosional ( $X_3$ )

$$= 138 - 69 = 69$$

$$= 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 123$$

$$= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}$$

$$P = \frac{69}{8} = 8,737841725 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Distribusi Frekuensi Kecerdasan emosional ( $X_3$ )

| Kelas         | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut ( $f_0$ ) | Frek. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|-------------------------|-------------------|
| 1             | 69 - 77        | 68.5       | 4                       | 3.25%             |
| 2             | 78 - 86        | 77.5       | 19                      | 15.45%            |
| 3             | 87 - 95        | 86.5       | 32                      | 26.02%            |
| 4             | 96 - 104       | 95.5       | 33                      | 26.83%            |
| 5             | 105 - 113      | 104.5      | 20                      | 16.26%            |
| 6             | 114 - 122      | 113.5      | 9                       | 7.32%             |
| 7             | 123 - 131      | 122.5      | 5                       | 4.07%             |
| 8             | 132 - 140      | 131.5      | 1                       | 0.81%             |
| <b>Jumlah</b> |                |            | <b>123</b>              | <b>100.00%</b>    |

#### 4. Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ )

$$R = 118 - 71 = 47$$

$$Bk = 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 123$$

$$= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}$$

$$P = \frac{47}{8} = 5,951863204 - \text{diambil 6 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja ( $X_4$ )

| Kelas         | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut ( $f_0$ ) | Frek. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|-------------------------|-------------------|
| 1             | 71 - 76        | 70.5       | 6                       | 4.88%             |
| 2             | 77 - 82        | 76.5       | 5                       | 4.07%             |
| 3             | 83 - 88        | 82.5       | 13                      | 10.57%            |
| 4             | 89 - 94        | 88.5       | 35                      | 28.46%            |
| 5             | 95 - 100       | 94.5       | 27                      | 21.95%            |
| 6             | 101 - 106      | 100.5      | 24                      | 19.51%            |
| 7             | 107 - 112      | 106.5      | 5                       | 4.07%             |
| 8             | 113 - 118      | 112.5      | 8                       | 6.50%             |
| <b>Jumlah</b> |                |            | <b>123</b>              | <b>100.00%</b>    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Islami guru (Y)

$$R = 137 - 68 = 69$$

$$B_k = 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 123$$

$$= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}$$

$$P = \frac{69}{8} = 8,737841725 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Islami guru (Y)

| Kelas  | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut (f <sub>0</sub> ) | Frek. Relatif (%) |
|--------|----------------|------------|---------------------------------|-------------------|
| 1      | 68 - 76        | 67.5       | 6                               | 4.88%             |
| 2      | 77 - 85        | 76.5       | 1                               | 0.81%             |
| 3      | 86 - 94        | 85.5       | 7                               | 5.69%             |
| 4      | 95 - 103       | 94.5       | 14                              | 11.38%            |
| 5      | 104 - 112      | 103.5      | 34                              | 27.64%            |
| 6      | 113 - 121      | 112.5      | 35                              | 28.46%            |
| 7      | 122 - 130      | 121.5      | 23                              | 18.70%            |
| 8      | 131 - 139      | 130.5      | 3                               | 2.44%             |
| Jumlah |                |            | 123                             | 100.00%           |

## B. Identifikasi Tingkat Kecenderungan

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel digunakan rata-rata skor ideal (M<sub>i</sub>) dan Standar Deviasi (SD<sub>i</sub>) pada variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan Y dimana kategori variabel terdiri dari empat kategori dengan menggunakan rumus seperti pada tabel berikut ini :

| Rentangan   | Frek.Observasi  | Frek.Relatif    | Kategori |
|---|-----------------|-----------------|----------|
| M <sub>i</sub> + 1,5 SD <sub>i</sub>                    | F <sub>01</sub> | Fr <sub>1</sub> | Tinggi   |
| M <sub>i</sub> s/d 1,5 SD <sub>i</sub>                  | F <sub>02</sub> | Fr <sub>2</sub> | Cukup    |
| M <sub>i</sub> - 1,5 SD <sub>i</sub> s/d M <sub>i</sub> | F <sub>03</sub> | Fr <sub>3</sub> | Kurang   |
| M <sub>i</sub> - 1,5 SD <sub>i</sub>                    | F <sub>04</sub> | Fr <sub>4</sub> | Rendah   |
| Jumlah  | N               | N               |          |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ), dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) digunakan rumus sebagai berikut :

$$M_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} + \text{Skor terendah ideal}}{2}$$

$$SD_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} - \text{Skor terendah ideal}}{6}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam kategori berikut:

Kategori tinggi = ( $M_i + 1,5 SD_i$ ) sampai dengan keatas

Kategori cukup =  $M_i$  sampai dengan ( $M_i + 1,5 SD_i$ )

Kategori kurang = ( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan  $M_i$

Kategori Rendah = ( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai kebawah

**1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan *self-efficacy* ( $X_1$ )**

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung  $X_1$  adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(30 \times 5) + (30 \times 1)}{2} = \frac{150 + 30}{2} = 90$$

$$SD_i = \frac{(30 \times 5) - (30 \times 1)}{6} = \frac{150 - 30}{6} = 20$$

Maka:

Kategori tinggi =  $>(M_i + 1,5 SD_i)$  sampai dengan keatas

$$= >[ 90 + 1,5 (20) ] \text{ s/d skor maks}$$

$$= >121 \text{ s/d skor maks}$$

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kategori cukup =  $>Mi$  sampai dengan  $(Mi + 1,5 SDi)$   
 =  $>90$  s/d 121

Kategori kurang =  $>(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan  $Mi$   
 =  $>[90 - 30]$  s/d 90  
 =  $>60$  s/d 90

Kategori Rendah =  $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai kebawah  
 = skor min s/d 60

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel *self-efficacy* ( $X_1$ ) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan *self-efficacy* ( $X_1$ )

| Rentangan           | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori     |
|---------------------|----------------|--------------|--------------|
| $> 121$ – skor maks | 19             | 15.45%       | Tinggi       |
| $> 90 - 121$        | 72             | 58.54%       | <b>Cukup</b> |
| $>60 - 90$          | 32             | 26.02%       | Kurang       |
| skor min - 60       | 0              | 0.00%        | Rendah       |
| <b>Jumlah</b>       | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |              |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 19 responden (15,45%) dalam kategori tinggi, 72 responden (58,54%) dengan kategori cukup, 32 responden (26,02%) dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

#### 2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan *Locus of control* ( $X_2$ )

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung  $X_2$  adalah sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$M_i = \frac{(29 \times 5) + (29 \times 1)}{2} = \frac{145 + 29}{2} = 87$$

$$SD_i = \frac{(29 \times 5) - (29 \times 1)}{6} = \frac{145 - 29}{6} = 19,334 = 19$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel *Locus of control* ( $X_2$ ) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan *Locus of control* ( $X_2$ )

| Rentangan        | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori      |
|------------------|----------------|--------------|---------------|
| >116 – skor maks | 61             | 49.59%       | <b>Tinggi</b> |
| > 87 – 116       | 52             | 42.28%       | Cukup         |
| >59 – 87         | 10             | 8.13%        | Kurang        |
| skor min - 59    | 0              | 0.00%        | Rendah        |
| <b>Jumlah</b>    | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |               |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 61 responden (49,59%) dalam kategori tinggi, 52 responden (42,28%) dengan kategori cukup, 10 responden (8,13%) dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

### 3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ )

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung  $X_3$  adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(28 \times 5) + (28 \times 1)}{2} = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{(28 \times 5) - (28 \times 1)}{6} = \frac{140 - 28}{6} = 18,6667 = 19$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kecerdasan emosional ( $X_3$ ) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ )



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori     |
|-------------------|----------------|--------------|--------------|
| > 113 – skor maks | 15             | 12.20%       | Tinggi       |
| > 84 – 113        | 90             | 73.17%       | <b>Cukup</b> |
| >56 – 84          | 18             | 14.63%       | Kurang       |
| skor min - 56     | 0              | 0.00%        | Rendah       |
| <b>Jumlah</b>     | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |              |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 15responden (12,20%) dalam kategori tinggi, 90 responden (73,17%)dengan kategori cukup, 18 responden (14,63%)dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

#### 4. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)

Bersadarkan rumus diatas maka untuk menghitung X<sub>4</sub> adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(26 \times 5) + (26 \times 1)}{2} = \frac{130 + 26}{2} = 78$$

$$SD_i = \frac{(26 \times 5) - (26 \times 1)}{6} = \frac{130 - 26}{6} = 17,334 = 17$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori     |
|-------------------|----------------|--------------|--------------|
| > 104 – skor maks | 17             | 13.82%       | Tinggi       |
| > 78 – 104        | 97             | 78.86%       | <b>Cukup</b> |
| >53 – 78          | 9              | 7.32%        | Kurang       |
| skor min - 53     | 0              | 0.00%        | Rendah       |
| <b>Jumlah</b>     | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |              |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 17 responden (13,82%) dalam kategori tinggi, 97 responden (78,86%) dengan kategori cukup, 9 responden (7,32%) dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

### Identifikasi Tingkat Kecenderungan Kinerja Islami guru (Y)

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung Y adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(28 \times 5) + (28 \times 1)}{2} = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{(28 \times 5) - (28 \times 1)}{6} = \frac{140 - 28}{6} = 18,6667 = 19$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kinerja Islami guru (Y) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Kinerja Islami guru (Y)

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori     |
|-------------------|----------------|--------------|--------------|
| > 113 – skor maks | 56             | 45.53%       | Tinggi       |
| > 84 – 113        | 60             | 48.78%       | <b>Cukup</b> |
| >56 – 84          | 7              | 5.69%        | Kurang       |
| skor min - 56     | 0              | 0.00%        | Rendah       |
| <b>Jumlah</b>     | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |              |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 56 responden (45,53%) dalam kategori tinggi, 60 responden (48,78%) dengan kategori cukup, 7 responden (5,69%) dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

## LAMPIRAN - 06:

### DATA HASIL UJI NORMALITAS

#### UJI NORMALITAS DATA

Pengujian normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah gejala yang dihadapi merupakan distribusi yang normal atau tidak. Jadi sebaran data observasi dibandingkan dengan data teoretik atau data yang berdistribusi normal ( $z=4$ ). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji *Lilliefors* dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Membuat tabel kerja untuk setiap variabel penelitian.
2. Mencari harga  $\hat{Y}=a+bX$  dengan memasukkan harga-harga a dan b.
3. Mencari galat taksiran dengan rumus :  $X-\hat{Y}$  (dimana X = variabel endogenus) dan selanjutnya data diurutkan.
4. Mencari standar deviasi (SD) galat taksiran, dengan rumus :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum [X_i - \bar{X}]^2}{(n-1)}}$$

5. Mencari nilai z skor dengan rumus :

$$Z_i = \frac{(X - \hat{Y})}{SD}$$

6. Menentukan nilai z tabel  $\{F_{(zi)}\}$  dengan menggunakan tabel Kurva Normal dari 0 ke z berdasarkan nilai z skor.
7. Menentukan  $S_{(zi)}$  dengan rumus :

$$S_{(zi)} = \frac{F_{kum}}{N}$$

8. Menghitung harga *Lilliefors* hitung dengan rumus:

$$L_o = \{F_{(zi)} - S_{(zi)}\}$$

9. Mencari nilai *Lilliefors* terbesar sebagai  $L_{hitung}$



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0. Harga Lilliefors tabel 5% (N=123) ditentukan dengan rumus:

$$L_t = \frac{0,886}{\sqrt{n}} = \frac{0,886}{\sqrt{123}} = 0,080$$

1. Membuat kesimpulan:

- Jika harga  $L_o < L_t$  maka skor galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.
- Jika harga  $L_o \geq L_t$  maka skor galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran Motivasi kerja ( $X_4$ ) atas *self-efficacy* ( $X_1$ )**

a : 56.402

b : 0.372

| No. | $X_4$ | $X_1$ | $\hat{Y} = a + bX$ | $(X_4 - \hat{Y})$ | Galat T | Z      | F(Zi)  | S(Zi) | [F(Zi)-S(Zi)] |
|-----|-------|-------|--------------------|-------------------|---------|--------|--------|-------|---------------|
| 1   | 91    | 115   | 99.153             | -8.153            | -24.127 | -1.470 | -0.970 | 0.008 | -0.978        |
| 2   | 101   | 131   | 105.101            | -4.101            | -19.127 | -1.166 | -0.666 | 0.016 | -0.682        |
| 3   | 94    | 106   | 95.808             | -1.808            | -16.756 | -1.021 | -0.521 | 0.024 | -0.545        |
| 4   | 94    | 114   | 98.782             | -4.782            | -16.243 | -0.990 | -0.490 | 0.033 | -0.522        |
| 5   | 101   | 122   | 101.756            | -0.756            | -14.986 | -0.913 | -0.413 | 0.041 | -0.454        |
| 6   | 108   | 117   | 99.897             | 8.103             | -13.77  | -0.839 | -0.339 | 0.049 | -0.388        |
| 7   | 94    | 115   | 99.153             | -5.153            | -13.283 | -0.809 | -0.309 | 0.057 | -0.366        |
| 8   | 112   | 115   | 99.153             | 12.847            | -13.283 | -0.809 | -0.309 | 0.065 | -0.374        |
| 9   | 96    | 109   | 96.923             | -0.923            | -12.153 | -0.741 | -0.241 | 0.073 | -0.314        |
| 10  | 100   | 106   | 95.808             | 4.192             | -11.384 | -0.694 | -0.194 | 0.081 | -0.275        |
| 11  | 92    | 92    | 90.603             | 1.397             | -10.064 | -0.613 | -0.113 | 0.089 | -0.203        |
| 12  | 96    | 103   | 94.692             | 1.308             | -9.845  | -0.600 | -0.100 | 0.098 | -0.198        |
| 13  | 73    | 70    | 82.425             | -9.425            | -9.425  | -0.574 | -0.074 | 0.106 | -0.180        |
| 14  | 84    | 90    | 89.860             | -5.860            | -9.283  | -0.566 | -0.066 | 0.114 | -0.180        |
| 15  | 84    | 85    | 88.001             | -4.001            | -9.269  | -0.565 | -0.065 | 0.122 | -0.187        |
| 16  | 85    | 122   | 101.756            | -16.756           | -8.808  | -0.537 | -0.037 | 0.130 | -0.167        |
| 17  | 85    | 104   | 95.064             | -10.064           | -8.77   | -0.534 | -0.034 | 0.138 | -0.173        |
| 18  | 95    | 102   | 94.321             | 0.679             | -8.744  | -0.533 | -0.033 | 0.146 | -0.179        |
| 19  | 93    | 114   | 98.782             | -5.782            | -8.666  | -0.528 | -0.028 | 0.154 | -0.183        |
| 20  | 94    | 112   | 98.038             | -4.038            | -8.54   | -0.520 | -0.020 | 0.163 | -0.183        |
| 21  | 88    | 88    | 89.116             | -1.116            | -8.153  | -0.497 | 0.003  | 0.171 | -0.168        |
| 22  | 91    | 103   | 94.692             | -3.692            | -7.655  | -0.466 | 0.034  | 0.179 | -0.145        |
| 23  | 107   | 116   | 99.525             | 7.475             | -7.488  | -0.456 | 0.044  | 0.187 | -0.143        |
| 24  | 89    | 94    | 91.347             | -2.347            | -6.692  | -0.408 | 0.092  | 0.195 | -0.103        |
| 25  | 99    | 115   | 99.153             | -0.153            | -5.86   | -0.357 | 0.143  | 0.203 | -0.060        |
| 26  | 118   | 130   | 104.730            | 13.270            | -5.782  | -0.352 | 0.148  | 0.211 | -0.064        |
| 27  | 97    | 112   | 98.038             | -1.038            | -5.153  | -0.314 | 0.186  | 0.220 | -0.034        |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|    |     |     |         |         |        |        |       |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|--------|--------|-------|-------|--------|
| 28 | 103 | 135 | 106.588 | -3.588  | -4.782 | -0.291 | 0.209 | 0.228 | -0.019 |
| 29 | 117 | 119 | 100.640 | 16.360  | -4.577 | -0.279 | 0.221 | 0.236 | -0.015 |
| 30 | 118 | 125 | 102.871 | 15.129  | -4.101 | -0.250 | 0.250 | 0.244 | 0.006  |
| 31 | 91  | 99  | 93.205  | -2.205  | -4.038 | -0.246 | 0.254 | 0.252 | 0.002  |
| 32 | 90  | 97  | 92.462  | -2.462  | -4.038 | -0.246 | 0.254 | 0.260 | -0.006 |
| 33 | 103 | 107 | 96.179  | 6.821   | -4.001 | -0.244 | 0.256 | 0.268 | -0.012 |
| 34 | 104 | 114 | 98.782  | 5.218   | -3.923 | -0.239 | 0.261 | 0.276 | -0.015 |
| 35 | 109 | 112 | 98.038  | 10.962  | -3.782 | -0.230 | 0.270 | 0.285 | -0.015 |
| 36 | 104 | 126 | 103.243 | 0.757   | -3.692 | -0.225 | 0.275 | 0.293 | -0.018 |
| 37 | 101 | 119 | 100.640 | 0.360   | -3.692 | -0.225 | 0.275 | 0.301 | -0.026 |
| 38 | 103 | 120 | 101.012 | 1.988   | -3.588 | -0.219 | 0.281 | 0.309 | -0.028 |
| 39 | 91  | 89  | 89.488  | 1.512   | -3.243 | -0.198 | 0.302 | 0.317 | -0.015 |
| 40 | 95  | 99  | 93.205  | 1.795   | -2.923 | -0.178 | 0.322 | 0.325 | -0.003 |
| 41 | 96  | 133 | 105.845 | -9.845  | -2.577 | -0.157 | 0.343 | 0.333 | 0.010  |
| 42 | 87  | 106 | 95.808  | -8.808  | -2.525 | -0.154 | 0.346 | 0.341 | 0.005  |
| 43 | 87  | 126 | 103.243 | -16.243 | -2.462 | -0.150 | 0.350 | 0.350 | 0.000  |
| 44 | 87  | 115 | 99.153  | -12.153 | -2.347 | -0.143 | 0.357 | 0.358 | -0.001 |
| 45 | 93  | 109 | 96.923  | -3.923  | -2.295 | -0.140 | 0.360 | 0.366 | -0.006 |
| 46 | 108 | 123 | 102.127 | 5.873   | -2.295 | -0.140 | 0.360 | 0.374 | -0.014 |
| 47 | 90  | 121 | 101.384 | -11.384 | -2.205 | -0.134 | 0.366 | 0.382 | -0.016 |
| 48 | 102 | 117 | 99.897  | 2.103   | -2.205 | -0.134 | 0.366 | 0.390 | -0.025 |
| 49 | 94  | 109 | 96.923  | -2.923  | -2.179 | -0.133 | 0.367 | 0.398 | -0.031 |
| 50 | 103 | 130 | 104.730 | -1.730  | -1.808 | -0.110 | 0.390 | 0.407 | -0.017 |
| 51 | 114 | 132 | 105.473 | 8.527   | -1.77  | -0.108 | 0.392 | 0.415 | -0.022 |
| 52 | 99  | 82  | 86.886  | 12.114  | -1.73  | -0.105 | 0.395 | 0.423 | -0.028 |
| 53 | 83  | 123 | 102.127 | -19.127 | -1.718 | -0.105 | 0.395 | 0.431 | -0.036 |
| 54 | 92  | 70  | 82.425  | 9.575   | -1.116 | -0.068 | 0.432 | 0.439 | -0.007 |
| 55 | 104 | 87  | 88.744  | 15.256  | -1.038 | -0.063 | 0.437 | 0.447 | -0.010 |
| 56 | 115 | 140 | 108.447 | 6.553   | -0.923 | -0.056 | 0.444 | 0.455 | -0.012 |
| 57 | 105 | 121 | 101.384 | 3.616   | -0.923 | -0.056 | 0.444 | 0.463 | -0.020 |
| 58 | 104 | 117 | 99.897  | 4.103   | -0.834 | -0.051 | 0.449 | 0.472 | -0.022 |
| 59 | 93  | 96  | 92.090  | 0.910   | -0.756 | -0.046 | 0.454 | 0.480 | -0.026 |
| 60 | 89  | 128 | 103.986 | -14.986 | -0.692 | -0.042 | 0.458 | 0.488 | -0.030 |
| 61 | 117 | 128 | 103.986 | 13.014  | -0.373 | -0.023 | 0.477 | 0.496 | -0.019 |
| 62 | 99  | 111 | 97.666  | 1.334   | -0.153 | -0.009 | 0.491 | 0.504 | -0.013 |
| 63 | 78  | 123 | 102.127 | -24.127 | 0.36   | 0.022  | 0.478 | 0.512 | -0.034 |
| 64 | 100 | 114 | 98.782  | 1.218   | 0.564  | 0.034  | 0.466 | 0.520 | -0.055 |
| 65 | 102 | 113 | 98.410  | 3.590   | 0.679  | 0.041  | 0.459 | 0.528 | -0.070 |
| 66 | 106 | 109 | 96.923  | 9.077   | 0.705  | 0.043  | 0.457 | 0.537 | -0.080 |
| 67 | 100 | 110 | 97.295  | 2.705   | 0.757  | 0.046  | 0.454 | 0.545 | -0.091 |
| 68 | 95  | 110 | 97.295  | -2.295  | 0.821  | 0.050  | 0.450 | 0.553 | -0.103 |
| 69 | 90  | 95  | 91.718  | -1.718  | 0.91   | 0.055  | 0.445 | 0.561 | -0.116 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|     |     |     |         |         |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|---------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 70  | 84  | 79  | 85.770  | -1.770  | 1.218  | 0.074 | 0.426  | 0.569 | -0.143 |
| 71  | 88  | 72  | 83.168  | 4.832   | 1.308  | 0.080 | 0.420  | 0.577 | -0.157 |
| 72  | 71  | 75  | 84.283  | -13.283 | 1.334  | 0.081 | 0.419  | 0.585 | -0.167 |
| 73  | 92  | 98  | 92.834  | -0.834  | 1.397  | 0.085 | 0.415  | 0.593 | -0.179 |
| 74  | 75  | 73  | 83.540  | -8.540  | 1.512  | 0.092 | 0.408  | 0.602 | -0.194 |
| 75  | 77  | 76  | 84.655  | -7.655  | 1.795  | 0.109 | 0.391  | 0.610 | -0.219 |
| 76  | 77  | 79  | 85.770  | -8.770  | 1.884  | 0.115 | 0.385  | 0.618 | -0.233 |
| 77  | 97  | 107 | 96.179  | 0.821   | 1.988  | 0.121 | 0.379  | 0.626 | -0.247 |
| 78  | 71  | 75  | 84.283  | -13.283 | 2.103  | 0.128 | 0.372  | 0.634 | -0.262 |
| 79  | 75  | 75  | 84.283  | -9.283  | 2.218  | 0.135 | 0.365  | 0.642 | -0.277 |
| 80  | 105 | 100 | 93.577  | 11.423  | 2.218  | 0.135 | 0.365  | 0.650 | -0.286 |
| 81  | 101 | 103 | 94.692  | 6.308   | 2.256  | 0.137 | 0.363  | 0.659 | -0.296 |
| 82  | 93  | 83  | 87.257  | 5.743   | 2.334  | 0.142 | 0.358  | 0.667 | -0.309 |
| 83  | 101 | 114 | 98.782  | 2.218   | 2.705  | 0.165 | 0.335  | 0.675 | -0.340 |
| 84  | 91  | 103 | 94.692  | -3.692  | 2.847  | 0.173 | 0.327  | 0.683 | -0.356 |
| 85  | 91  | 87  | 88.744  | 2.256   | 2.884  | 0.176 | 0.324  | 0.691 | -0.367 |
| 86  | 92  | 88  | 89.116  | 2.884   | 3.14   | 0.191 | 0.309  | 0.699 | -0.391 |
| 87  | 88  | 86  | 88.373  | -0.373  | 3.59   | 0.219 | 0.281  | 0.707 | -0.426 |
| 88  | 93  | 90  | 89.860  | 3.140   | 3.616  | 0.220 | 0.280  | 0.715 | -0.436 |
| 89  | 91  | 99  | 93.205  | -2.205  | 3.847  | 0.234 | 0.266  | 0.724 | -0.458 |
| 90  | 94  | 107 | 96.179  | -2.179  | 4.103  | 0.250 | 0.250  | 0.732 | -0.482 |
| 91  | 89  | 111 | 97.666  | -8.666  | 4.192  | 0.255 | 0.245  | 0.740 | -0.495 |
| 92  | 88  | 103 | 94.692  | -6.692  | 4.512  | 0.275 | 0.225  | 0.748 | -0.523 |
| 93  | 95  | 114 | 98.782  | -3.782  | 4.832  | 0.294 | 0.206  | 0.756 | -0.551 |
| 94  | 91  | 118 | 100.269 | -9.269  | 5.218  | 0.318 | 0.182  | 0.764 | -0.582 |
| 95  | 96  | 105 | 95.436  | 0.564   | 5.449  | 0.332 | 0.168  | 0.772 | -0.604 |
| 96  | 118 | 125 | 102.871 | 15.129  | 5.743  | 0.350 | 0.150  | 0.780 | -0.630 |
| 97  | 94  | 112 | 98.038  | -4.038  | 5.873  | 0.358 | 0.142  | 0.789 | -0.647 |
| 98  | 100 | 111 | 97.666  | 2.334   | 6.025  | 0.367 | 0.133  | 0.797 | -0.664 |
| 99  | 96  | 109 | 96.923  | -0.923  | 6.308  | 0.384 | 0.116  | 0.805 | -0.689 |
| 100 | 115 | 121 | 101.384 | 13.616  | 6.553  | 0.399 | 0.101  | 0.813 | -0.712 |
| 101 | 97  | 116 | 99.525  | -2.525  | 6.821  | 0.416 | 0.084  | 0.821 | -0.737 |
| 102 | 80  | 87  | 88.744  | -8.744  | 7.475  | 0.456 | 0.044  | 0.829 | -0.785 |
| 103 | 100 | 126 | 103.243 | -3.243  | 8.103  | 0.494 | 0.006  | 0.837 | -0.831 |
| 104 | 101 | 114 | 98.782  | 2.218   | 8.486  | 0.517 | -0.017 | 0.846 | -0.863 |
| 105 | 102 | 115 | 99.153  | 2.847   | 8.527  | 0.520 | -0.020 | 0.854 | -0.873 |
| 106 | 91  | 100 | 93.577  | -2.577  | 8.627  | 0.526 | -0.026 | 0.862 | -0.888 |
| 107 | 103 | 115 | 99.153  | 3.847   | 9.077  | 0.553 | -0.053 | 0.870 | -0.923 |
| 108 | 102 | 108 | 96.551  | 5.449   | 9.486  | 0.578 | -0.078 | 0.878 | -0.956 |
| 109 | 97  | 93  | 90.975  | 6.025   | 9.575  | 0.583 | -0.083 | 0.886 | -0.970 |
| 110 | 94  | 89  | 89.488  | 4.512   | 10.962 | 0.668 | -0.168 | 0.894 | -1.062 |
| 111 | 95  | 110 | 97.295  | -2.295  | 11.423 | 0.696 | -0.196 | 0.902 | -1.099 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|     |       |       |        |           |         |       |        |              |        |
|-----|-------|-------|--------|-----------|---------|-------|--------|--------------|--------|
| 112 | 95    | 81    | 86.514 | 8.486     | 11.627  | 0.709 | -0.209 | 0.911        | -1.119 |
| 113 | 97    | 86    | 88.373 | 8.627     | 12.114  | 0.738 | -0.238 | 0.919        | -1.157 |
| 114 | 96    | 81    | 86.514 | 9.486     | 12.847  | 0.783 | -0.283 | 0.927        | -1.210 |
| 115 | 72    | 79    | 85.770 | -13.770   | 13.014  | 0.793 | -0.293 | 0.935        | -1.228 |
| 116 | 106   | 90    | 89.860 | 16.140    | 13.27   | 0.809 | -0.309 | 0.943        | -1.252 |
| 117 | 98    | 110   | 97.295 | 0.705     | 13.616  | 0.830 | -0.330 | 0.951        | -1.281 |
| 118 | 94    | 103   | 94.692 | -0.692    | 15.129  | 0.922 | -0.422 | 0.959        | -1.381 |
| 119 | 89    | 100   | 93.577 | -4.577    | 15.129  | 0.922 | -0.422 | 0.967        | -1.389 |
| 120 | 100   | 86    | 88.373 | 11.627    | 15.256  | 0.930 | -0.430 | 0.976        | -1.405 |
| 121 | 103   | 83    | 87.257 | 15.743    | 15.743  | 0.959 | -0.459 | 0.984        | -1.443 |
| 122 | 82    | 89    | 89.488 | -7.488    | 16.14   | 0.984 | -0.484 | 0.992        | -1.475 |
| 123 | 91    | 88    | 89.116 | 1.884     | 16.36   | 0.997 | -0.497 | 1.000        | -1.497 |
| JLH |       |       |        |           |         |       |        |              |        |
|     | 11736 | 12908 |        | $\bar{X}$ | 104.943 |       |        | $L_{hitung}$ | 0.010  |
|     |       |       |        | st.dev.   | 16.410  |       |        | $L_{tabel}$  | 0.080  |

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut didapat SD Galat = 16,410; harga Lilliefors hitung sebesar 0,010; sedangkan harga Lilliefors tabel pada taraf signifikansi 5% dengan n = 123 sebesar 0,080. Jadi  $Lo < Lt$ , yaitu  $0,010 < 0,080$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa skor Galat Taksiran Motivasi kerja ( $X_4$ ) atas *self-efficacy* ( $X_1$ ) berasal dari populasi berdistribusi NORMAL.

#### b. Uji Normalitas Galat Taksiran Motivasi kerja ( $X_4$ ) atas *Locus of control* ( $X_2$ )

$$a = 72.164$$

$$b = 0.203$$

| No. | $X_4$ | $X_2$ | $\hat{Y} = a + bX$ | $(X_4 - \hat{Y})$ | Galat T | Z      | F(Zi)  | S(Zi) | [F(Zi)-S(Zi)] |
|-----|-------|-------|--------------------|-------------------|---------|--------|--------|-------|---------------|
| 1   | 91    | 106   | 93.676             | -2.676            | -22.908 | -1.322 | -0.822 | 0.008 | -0.830        |
| 2   | 101   | 123   | 97.126             | 3.874             | -19.631 | -1.133 | -0.633 | 0.016 | -0.649        |
| 3   | 94    | 105   | 93.473             | 0.527             | -19.631 | -1.133 | -0.633 | 0.024 | -0.657        |
| 4   | 94    | 105   | 93.473             | 0.527             | -19.24  | -1.110 | -0.610 | 0.033 | -0.643        |
| 5   | 101   | 118   | 96.111             | 4.889             | -16.081 | -0.928 | -0.428 | 0.041 | -0.469        |
| 6   | 108   | 99    | 92.255             | 15.745            | -16.037 | -0.926 | -0.426 | 0.049 | -0.474        |
| 7   | 94    | 105   | 93.473             | 0.527             | -15.834 | -0.914 | -0.414 | 0.057 | -0.471        |
| 8   | 112   | 99    | 92.255             | 19.745            | -14.487 | -0.836 | -0.336 | 0.065 | -0.401        |
| 9   | 96    | 118   | 96.111             | -0.111            | -13.226 | -0.763 | -0.263 | 0.073 | -0.337        |
| 10  | 100   | 127   | 97.937             | 2.063             | -13.14  | -0.758 | -0.258 | 0.081 | -0.340        |
| 11  | 92    | 141   | 100.779            | -8.779            | -12.893 | -0.744 | -0.244 | 0.089 | -0.334        |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|    |     |     |         |         |         |        |        |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|
| 12 | 96  | 89  | 90.226  | 5.774   | -12.705 | -0.733 | -0.233 | 0.098 | -0.331 |
| 13 | 73  | 117 | 95.908  | -22.908 | -12.617 | -0.728 | -0.228 | 0.106 | -0.334 |
| 14 | 84  | 92  | 90.834  | -6.834  | -12.358 | -0.713 | -0.213 | 0.114 | -0.327 |
| 15 | 84  | 109 | 94.284  | -10.284 | -11.561 | -0.667 | -0.167 | 0.122 | -0.289 |
| 16 | 85  | 128 | 98.140  | -13.140 | -10.561 | -0.610 | -0.110 | 0.130 | -0.240 |
| 17 | 85  | 111 | 94.690  | -9.690  | -10.487 | -0.605 | -0.105 | 0.138 | -0.243 |
| 18 | 95  | 119 | 96.314  | -1.314  | -10.358 | -0.598 | -0.098 | 0.146 | -0.244 |
| 19 | 93  | 84  | 89.211  | 3.789   | -10.284 | -0.594 | -0.094 | 0.154 | -0.248 |
| 20 | 94  | 107 | 93.879  | 0.121   | -9.69   | -0.559 | -0.059 | 0.163 | -0.222 |
| 21 | 88  | 124 | 97.329  | -9.329  | -9.576  | -0.553 | -0.053 | 0.171 | -0.223 |
| 22 | 91  | 99  | 92.255  | -1.255  | -9.329  | -0.538 | -0.038 | 0.179 | -0.217 |
| 23 | 107 | 114 | 95.299  | 11.701  | -8.779  | -0.507 | -0.007 | 0.187 | -0.194 |
| 24 | 89  | 134 | 99.358  | -10.358 | -8.734  | -0.504 | -0.004 | 0.195 | -0.199 |
| 25 | 99  | 124 | 97.329  | 1.671   | -8.531  | -0.492 | 0.008  | 0.203 | -0.196 |
| 26 | 118 | 133 | 99.155  | 18.845  | -8.096  | -0.467 | 0.033  | 0.211 | -0.179 |
| 27 | 97  | 122 | 96.923  | 0.077   | -7.284  | -0.420 | 0.080  | 0.220 | -0.140 |
| 28 | 103 | 131 | 98.749  | 4.251   | -6.834  | -0.394 | 0.106  | 0.228 | -0.122 |
| 29 | 117 | 127 | 97.937  | 19.063  | -6.749  | -0.390 | 0.110  | 0.236 | -0.125 |
| 30 | 118 | 140 | 100.576 | 17.424  | -5.879  | -0.339 | 0.161  | 0.244 | -0.083 |
| 31 | 91  | 82  | 88.805  | 2.195   | -5.705  | -0.329 | 0.171  | 0.252 | -0.081 |
| 32 | 90  | 90  | 90.429  | -0.429  | -5.343  | -0.308 | 0.192  | 0.260 | -0.069 |
| 33 | 103 | 88  | 90.023  | 12.977  | -5.314  | -0.307 | 0.193  | 0.268 | -0.075 |
| 34 | 104 | 75  | 87.384  | 16.616  | -4.967  | -0.287 | 0.213  | 0.276 | -0.063 |
| 35 | 109 | 110 | 94.487  | 14.513  | -4.952  | -0.286 | 0.214  | 0.285 | -0.070 |
| 36 | 104 | 129 | 98.343  | 5.657   | -4.343  | -0.251 | 0.249  | 0.293 | -0.043 |
| 37 | 101 | 75  | 87.384  | 13.616  | -4.314  | -0.249 | 0.251  | 0.301 | -0.050 |
| 38 | 103 | 139 | 100.373 | 2.627   | -3.487  | -0.201 | 0.299  | 0.309 | -0.010 |
| 39 | 91  | 119 | 96.314  | -5.314  | -3.343  | -0.193 | 0.307  | 0.317 | -0.010 |
| 40 | 95  | 137 | 99.967  | -4.967  | -3.284  | -0.190 | 0.310  | 0.325 | -0.015 |
| 41 | 96  | 116 | 95.705  | 0.295   | -3.14   | -0.181 | 0.319  | 0.333 | -0.015 |
| 42 | 87  | 113 | 95.096  | -8.096  | -2.923  | -0.169 | 0.331  | 0.341 | -0.010 |
| 43 | 87  | 134 | 99.358  | -12.358 | -2.864  | -0.165 | 0.335  | 0.350 | -0.015 |
| 44 | 87  | 109 | 94.284  | -7.284  | -2.676  | -0.154 | 0.346  | 0.358 | -0.012 |
| 45 | 93  | 129 | 98.343  | -5.343  | -2.429  | -0.140 | 0.360  | 0.366 | -0.006 |
| 46 | 108 | 127 | 97.937  | 10.063  | -2.314  | -0.134 | 0.366  | 0.374 | -0.008 |
| 47 | 90  | 102 | 92.864  | -2.864  | -2.14   | -0.124 | 0.376  | 0.382 | -0.006 |
| 48 | 102 | 81  | 88.602  | 13.398  | -1.952  | -0.113 | 0.387  | 0.390 | -0.003 |
| 49 | 94  | 129 | 98.343  | -4.343  | -1.864  | -0.108 | 0.392  | 0.398 | -0.006 |
| 50 | 103 | 144 | 101.387 | 1.613   | -1.779  | -0.103 | 0.397  | 0.407 | -0.009 |
| 51 | 114 | 142 | 100.982 | 13.018  | -1.517  | -0.088 | 0.412  | 0.415 | -0.002 |
| 52 | 99  | 104 | 93.270  | 5.730   | -1.343  | -0.078 | 0.422  | 0.423 | 0.000  |
| 53 | 83  | 116 | 95.705  | -12.705 | -1.329  | -0.077 | 0.423  | 0.431 | -0.008 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |     |         |         |        |        |       |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|--------|--------|-------|-------|--------|
| 54 | 92  | 131 | 98.749  | -6.749  | -1.314 | -0.076 | 0.424 | 0.439 | -0.015 |
| 55 | 104 | 124 | 97.329  | 6.671   | -1.299 | -0.075 | 0.425 | 0.447 | -0.022 |
| 56 | 115 | 145 | 101.590 | 13.410  | -1.255 | -0.072 | 0.428 | 0.455 | -0.028 |
| 57 | 105 | 139 | 100.373 | 4.627   | -0.443 | -0.026 | 0.474 | 0.463 | 0.011  |
| 58 | 104 | 131 | 98.749  | 5.251   | -0.429 | -0.025 | 0.475 | 0.472 | 0.004  |
| 59 | 93  | 103 | 93.067  | -0.067  | -0.111 | -0.006 | 0.494 | 0.480 | 0.014  |
| 60 | 89  | 126 | 97.734  | -8.734  | -0.067 | -0.004 | 0.496 | 0.488 | 0.008  |
| 61 | 117 | 128 | 98.140  | 18.860  | 0.077  | 0.004  | 0.496 | 0.496 | 0.000  |
| 62 | 99  | 141 | 100.779 | -1.779  | 0.121  | 0.007  | 0.493 | 0.504 | -0.011 |
| 63 | 78  | 108 | 94.081  | -16.081 | 0.236  | 0.014  | 0.486 | 0.512 | -0.026 |
| 64 | 100 | 136 | 99.764  | 0.236   | 0.295  | 0.017  | 0.483 | 0.520 | -0.037 |
| 65 | 102 | 115 | 95.502  | 6.498   | 0.469  | 0.027  | 0.473 | 0.528 | -0.056 |
| 66 | 106 | 98  | 92.052  | 13.948  | 0.527  | 0.030  | 0.470 | 0.537 | -0.067 |
| 67 | 100 | 116 | 95.705  | 4.295   | 0.527  | 0.030  | 0.470 | 0.545 | -0.075 |
| 68 | 95  | 120 | 96.517  | -1.517  | 0.527  | 0.030  | 0.470 | 0.553 | -0.083 |
| 69 | 90  | 116 | 95.705  | -5.705  | 0.686  | 0.040  | 0.460 | 0.561 | -0.101 |
| 70 | 84  | 110 | 94.487  | -10.487 | 1.18   | 0.068  | 0.432 | 0.569 | -0.137 |
| 71 | 88  | 107 | 93.879  | -5.879  | 1.613  | 0.093  | 0.407 | 0.577 | -0.170 |
| 72 | 71  | 91  | 90.631  | -19.631 | 1.657  | 0.096  | 0.404 | 0.585 | -0.181 |
| 73 | 92  | 119 | 96.314  | -4.314  | 1.671  | 0.096  | 0.404 | 0.593 | -0.190 |
| 74 | 75  | 92  | 90.834  | -15.834 | 1.73   | 0.100  | 0.400 | 0.602 | -0.201 |
| 75 | 77  | 89  | 90.226  | -13.226 | 2.063  | 0.119  | 0.381 | 0.610 | -0.229 |
| 76 | 77  | 86  | 89.617  | -12.617 | 2.121  | 0.122  | 0.378 | 0.618 | -0.240 |
| 77 | 97  | 119 | 96.314  | 0.686   | 2.195  | 0.127  | 0.373 | 0.626 | -0.253 |
| 78 | 71  | 91  | 90.631  | -19.631 | 2.469  | 0.142  | 0.358 | 0.634 | -0.277 |
| 79 | 75  | 93  | 91.037  | -16.037 | 2.627  | 0.152  | 0.348 | 0.642 | -0.294 |
| 80 | 105 | 122 | 96.923  | 8.077   | 2.86   | 0.165  | 0.335 | 0.650 | -0.315 |
| 81 | 101 | 115 | 95.502  | 5.498   | 2.977  | 0.172  | 0.328 | 0.659 | -0.330 |
| 82 | 93  | 87  | 89.820  | 3.180   | 3.121  | 0.180  | 0.320 | 0.667 | -0.347 |
| 83 | 101 | 117 | 95.908  | 5.092   | 3.18   | 0.184  | 0.316 | 0.675 | -0.358 |
| 84 | 91  | 95  | 91.443  | -0.443  | 3.251  | 0.188  | 0.312 | 0.683 | -0.371 |
| 85 | 91  | 87  | 89.820  | 1.180   | 3.439  | 0.198  | 0.302 | 0.691 | -0.390 |
| 86 | 92  | 80  | 88.399  | 3.601   | 3.601  | 0.208  | 0.292 | 0.699 | -0.407 |
| 87 | 88  | 90  | 90.429  | -2.429  | 3.657  | 0.211  | 0.289 | 0.707 | -0.418 |
| 88 | 93  | 88  | 90.023  | 2.977   | 3.789  | 0.219  | 0.281 | 0.715 | -0.434 |
| 89 | 91  | 110 | 94.487  | -3.487  | 3.874  | 0.224  | 0.276 | 0.724 | -0.447 |
| 90 | 94  | 119 | 96.314  | -2.314  | 4.251  | 0.245  | 0.255 | 0.732 | -0.477 |
| 91 | 89  | 135 | 99.561  | -10.561 | 4.295  | 0.248  | 0.252 | 0.740 | -0.488 |
| 92 | 88  | 135 | 99.561  | -11.561 | 4.627  | 0.267  | 0.233 | 0.748 | -0.515 |
| 93 | 95  | 104 | 93.270  | 1.730   | 4.889  | 0.282  | 0.218 | 0.756 | -0.538 |
| 94 | 91  | 102 | 92.864  | -1.864  | 5.092  | 0.294  | 0.206 | 0.764 | -0.558 |
| 95 | 96  | 107 | 93.879  | 2.121   | 5.251  | 0.303  | 0.197 | 0.772 | -0.575 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|     |     |     |         |         |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|---------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 96  | 118 | 112 | 94.893  | 23.107  | 5.498  | 0.317 | 0.183  | 0.780 | -0.598 |
| 97  | 94  | 114 | 95.299  | -1.299  | 5.657  | 0.326 | 0.174  | 0.789 | -0.615 |
| 98  | 100 | 107 | 93.879  | 6.121   | 5.73   | 0.331 | 0.169  | 0.797 | -0.627 |
| 99  | 96  | 124 | 97.329  | -1.329  | 5.774  | 0.333 | 0.167  | 0.805 | -0.638 |
| 100 | 115 | 135 | 99.561  | 15.439  | 6.121  | 0.353 | 0.147  | 0.813 | -0.666 |
| 101 | 97  | 107 | 93.879  | 3.121   | 6.498  | 0.375 | 0.125  | 0.821 | -0.696 |
| 102 | 80  | 110 | 94.487  | -14.487 | 6.671  | 0.385 | 0.115  | 0.829 | -0.714 |
| 103 | 100 | 129 | 98.343  | 1.657   | 8.077  | 0.466 | 0.034  | 0.837 | -0.804 |
| 104 | 101 | 128 | 98.140  | 2.860   | 8.107  | 0.468 | 0.032  | 0.846 | -0.813 |
| 105 | 102 | 129 | 98.343  | 3.657   | 10.063 | 0.581 | -0.081 | 0.854 | -0.934 |
| 106 | 91  | 109 | 94.284  | -3.284  | 11.701 | 0.675 | -0.175 | 0.862 | -1.037 |
| 107 | 103 | 112 | 94.893  | 8.107   | 12.977 | 0.749 | -0.249 | 0.870 | -1.119 |
| 108 | 102 | 131 | 98.749  | 3.251   | 13.018 | 0.751 | -0.251 | 0.878 | -1.129 |
| 109 | 97  | 132 | 98.952  | -1.952  | 13.398 | 0.773 | -0.273 | 0.886 | -1.159 |
| 110 | 94  | 122 | 96.923  | -2.923  | 13.41  | 0.774 | -0.274 | 0.894 | -1.168 |
| 111 | 95  | 129 | 98.343  | -3.343  | 13.616 | 0.786 | -0.286 | 0.902 | -1.188 |
| 112 | 95  | 128 | 98.140  | -3.140  | 13.948 | 0.805 | -0.305 | 0.911 | -1.216 |
| 113 | 97  | 129 | 98.343  | -1.343  | 14.513 | 0.838 | -0.338 | 0.919 | -1.256 |
| 114 | 96  | 128 | 98.140  | -2.140  | 15.439 | 0.891 | -0.391 | 0.927 | -1.318 |
| 115 | 72  | 94  | 91.240  | -19.240 | 15.745 | 0.909 | -0.409 | 0.935 | -1.344 |
| 116 | 106 | 82  | 88.805  | 17.195  | 16.616 | 0.959 | -0.459 | 0.943 | -1.402 |
| 117 | 98  | 125 | 97.531  | 0.469   | 17.195 | 0.992 | -0.492 | 0.951 | -1.444 |
| 118 | 94  | 132 | 98.952  | -4.952  | 17.424 | 1.006 | -0.506 | 0.959 | -1.465 |
| 119 | 89  | 125 | 97.531  | -8.531  | 18.845 | 1.088 | -0.588 | 0.967 | -1.555 |
| 120 | 100 | 125 | 97.531  | 2.469   | 18.86  | 1.088 | -0.588 | 0.976 | -1.564 |
| 121 | 103 | 135 | 99.561  | 3.439   | 19.063 | 1.100 | -0.600 | 0.984 | -1.584 |
| 122 | 82  | 112 | 94.893  | -12.893 | 19.745 | 1.140 | -0.640 | 0.992 | -1.631 |
| 123 | 91  | 140 | 100.576 | -9.576  | 23.107 | 1.334 | -0.834 | 1.000 | -1.834 |

|     |       |       |  |           |         |  |  |              |       |
|-----|-------|-------|--|-----------|---------|--|--|--------------|-------|
| JLH | 11736 | 14092 |  | $\bar{X}$ | 114.569 |  |  | $L_{hitung}$ | 0.014 |
|     |       |       |  | st.dev.   | 17.327  |  |  | $L_{tabel}$  | 0.080 |

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut didapat SD Galat = 17,327; harga Lilliefors hitung sebesar 0,014; sedangkan harga Lilliefors tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $n = 123$  sebesar 0,080. Jadi  $L_o < L_t$ , yaitu  $0,014 < 0,080$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa Skor Galat Taksiran Motivasi kerja ( $X_4$ ) atas *Locus of control* ( $X_2$ ) berasal dari populasi berdistribusi NORMAL.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Uji Normalitas Galat Taksiran *Motivasi kerja* ( $X_4$ ) atas Kecerdasan emosional ( $X_3$ )

$\bar{Y} = 44.772$   
 $S(\bar{Y}) = 0.516$

| No. | $X_4$ | $X_3$ | $\hat{Y} = a+bX$ | $(X_4 - \hat{Y})$ | Galat T | Z      | F(Zi)  | S(Zi) | [F(Zi)-S(Zi)] |
|-----|-------|-------|------------------|-------------------|---------|--------|--------|-------|---------------|
| 1   | 91    | 90    | 91.200           | -0.200            | -23.517 | -1.797 | -1.297 | 0.008 | -1.305        |
| 2   | 101   | 114   | 103.580          | -2.580            | -16.104 | -1.230 | -0.730 | 0.016 | -0.747        |
| 3   | 94    | 102   | 97.390           | -3.390            | -15.041 | -1.149 | -0.649 | 0.024 | -0.674        |
| 4   | 94    | 102   | 97.390           | -3.390            | -13.104 | -1.001 | -0.501 | 0.033 | -0.534        |
| 5   | 101   | 98    | 95.327           | 5.673             | -12.906 | -0.986 | -0.486 | 0.041 | -0.527        |
| 6   | 108   | 106   | 99.453           | 8.547             | -12.517 | -0.956 | -0.456 | 0.049 | -0.505        |
| 7   | 94    | 102   | 97.390           | -3.390            | -12.453 | -0.951 | -0.451 | 0.057 | -0.508        |
| 8   | 112   | 105   | 98.938           | 13.062            | -12.453 | -0.951 | -0.451 | 0.065 | -0.517        |
| 9   | 96    | 89    | 90.684           | 5.316             | -12.136 | -0.927 | -0.427 | 0.073 | -0.500        |
| 10  | 100   | 98    | 95.327           | 4.673             | -11.43  | -0.873 | -0.373 | 0.081 | -0.455        |
| 11  | 92    | 102   | 97.390           | -5.390            | -11.358 | -0.868 | -0.368 | 0.089 | -0.457        |
| 12  | 96    | 97    | 94.811           | 1.189             | -10.485 | -0.801 | -0.301 | 0.098 | -0.399        |
| 13  | 73    | 69    | 80.366           | -7.366            | -10.453 | -0.799 | -0.299 | 0.106 | -0.404        |
| 14  | 84    | 87    | 89.652           | -5.652            | -9.557  | -0.730 | -0.230 | 0.114 | -0.344        |
| 15  | 84    | 89    | 90.684           | -6.684            | -9.35   | -0.714 | -0.214 | 0.122 | -0.336        |
| 16  | 85    | 103   | 97.906           | -12.906           | -8.612  | -0.658 | -0.158 | 0.130 | -0.288        |
| 17  | 85    | 100   | 96.358           | -11.358           | -7.946  | -0.607 | -0.107 | 0.138 | -0.245        |
| 18  | 95    | 104   | 98.422           | -3.422            | -7.938  | -0.607 | -0.107 | 0.146 | -0.253        |
| 19  | 93    | 92    | 92.231           | 0.769             | -7.589  | -0.580 | -0.080 | 0.154 | -0.234        |
| 20  | 94    | 105   | 98.938           | -4.938            | -7.366  | -0.563 | -0.063 | 0.163 | -0.225        |
| 21  | 88    | 88    | 90.168           | -2.168            | -7.287  | -0.557 | -0.057 | 0.171 | -0.228        |
| 22  | 91    | 99    | 95.842           | -4.842            | -6.684  | -0.511 | -0.011 | 0.179 | -0.190        |
| 23  | 107   | 102   | 97.390           | 9.610             | -6.327  | -0.483 | 0.017  | 0.187 | -0.170        |
| 24  | 89    | 98    | 95.327           | -6.327            | -6.128  | -0.468 | 0.032  | 0.195 | -0.163        |
| 25  | 99    | 117   | 105.128          | -6.128            | -5.803  | -0.443 | 0.057  | 0.203 | -0.147        |
| 26  | 118   | 117   | 105.128          | 12.872            | -5.747  | -0.439 | 0.061  | 0.211 | -0.150        |
| 27  | 97    | 104   | 98.422           | -1.422            | -5.652  | -0.432 | 0.068  | 0.220 | -0.151        |
| 28  | 103   | 131   | 112.350          | -9.350            | -5.39   | -0.412 | 0.088  | 0.228 | -0.139        |
| 29  | 117   | 121   | 107.192          | 9.808             | -5.358  | -0.409 | 0.091  | 0.236 | -0.145        |
| 30  | 118   | 111   | 102.033          | 15.967            | -5.263  | -0.402 | 0.098  | 0.244 | -0.146        |
| 31  | 91    | 94    | 93.263           | -2.263            | -5.128  | -0.392 | 0.108  | 0.252 | -0.144        |
| 32  | 90    | 92    | 92.231           | -2.231            | -4.938  | -0.377 | 0.123  | 0.260 | -0.137        |
| 33  | 103   | 110   | 101.517          | 1.483             | -4.842  | -0.370 | 0.130  | 0.268 | -0.138        |
| 34  | 104   | 104   | 98.422           | 5.578             | -4.747  | -0.363 | 0.137  | 0.276 | -0.139        |
| 35  | 109   | 108   | 100.485          | 8.515             | -4.073  | -0.311 | 0.189  | 0.285 | -0.096        |
| 36  | 104   | 122   | 107.707          | -3.707            | -3.707  | -0.283 | 0.217  | 0.293 | -0.076        |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|    |     |     |         |         |        |        |       |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|--------|--------|-------|-------|--------|
| 37 | 101 | 104 | 98.422  | 2.578   | -3.422 | -0.261 | 0.239 | 0.301 | -0.062 |
| 38 | 103 | 103 | 97.906  | 5.094   | -3.39  | -0.259 | 0.241 | 0.309 | -0.068 |
| 39 | 91  | 105 | 98.938  | -7.938  | -3.39  | -0.259 | 0.241 | 0.317 | -0.076 |
| 40 | 95  | 69  | 80.366  | 14.634  | -3.39  | -0.259 | 0.241 | 0.325 | -0.084 |
| 41 | 96  | 116 | 104.612 | -8.612  | -3.295 | -0.252 | 0.248 | 0.333 | -0.085 |
| 42 | 87  | 106 | 99.453  | -12.453 | -3.192 | -0.244 | 0.256 | 0.341 | -0.085 |
| 43 | 87  | 93  | 92.747  | -5.747  | -3.009 | -0.230 | 0.270 | 0.350 | -0.080 |
| 44 | 87  | 106 | 99.453  | -12.453 | -2.58  | -0.197 | 0.303 | 0.358 | -0.055 |
| 45 | 93  | 84  | 88.104  | 4.896   | -2.263 | -0.173 | 0.327 | 0.366 | -0.039 |
| 46 | 108 | 123 | 108.223 | -0.223  | -2.231 | -0.170 | 0.330 | 0.374 | -0.044 |
| 47 | 90  | 108 | 100.485 | -10.485 | -2.168 | -0.166 | 0.334 | 0.382 | -0.048 |
| 48 | 102 | 104 | 98.422  | 3.578   | -1.684 | -0.129 | 0.371 | 0.390 | -0.019 |
| 49 | 94  | 82  | 87.073  | 6.927   | -1.525 | -0.117 | 0.383 | 0.398 | -0.015 |
| 50 | 103 | 127 | 110.287 | -7.287  | -1.485 | -0.113 | 0.387 | 0.407 | -0.020 |
| 51 | 114 | 115 | 104.096 | 9.904   | -1.422 | -0.109 | 0.391 | 0.415 | -0.023 |
| 52 | 99  | 95  | 93.779  | 5.221   | -1.231 | -0.094 | 0.406 | 0.423 | -0.017 |
| 53 | 83  | 82  | 87.073  | -4.073  | -0.961 | -0.073 | 0.427 | 0.431 | -0.004 |
| 54 | 92  | 79  | 85.525  | 6.475   | -0.938 | -0.072 | 0.428 | 0.439 | -0.011 |
| 55 | 104 | 82  | 87.073  | 16.927  | -0.263 | -0.020 | 0.480 | 0.447 | 0.033  |
| 56 | 115 | 138 | 115.961 | -0.961  | -0.231 | -0.018 | 0.482 | 0.455 | 0.027  |
| 57 | 105 | 128 | 110.803 | -5.803  | -0.223 | -0.017 | 0.483 | 0.463 | 0.020  |
| 58 | 104 | 121 | 107.192 | -3.192  | -0.2   | -0.015 | 0.485 | 0.472 | 0.013  |
| 59 | 93  | 92  | 92.231  | 0.769   | -0.2   | -0.015 | 0.485 | 0.480 | 0.005  |
| 60 | 89  | 110 | 101.517 | -12.517 | 0.221  | 0.017  | 0.483 | 0.488 | -0.005 |
| 61 | 117 | 110 | 101.517 | 15.483  | 0.221  | 0.017  | 0.483 | 0.496 | -0.013 |
| 62 | 99  | 108 | 100.485 | -1.485  | 0.673  | 0.051  | 0.449 | 0.504 | -0.055 |
| 63 | 78  | 110 | 101.517 | -23.517 | 0.769  | 0.059  | 0.441 | 0.512 | -0.071 |
| 64 | 100 | 117 | 105.128 | -5.128  | 0.769  | 0.059  | 0.441 | 0.520 | -0.079 |
| 65 | 102 | 104 | 98.422  | 3.578   | 0.769  | 0.059  | 0.441 | 0.528 | -0.087 |
| 66 | 106 | 111 | 102.033 | 3.967   | 0.832  | 0.064  | 0.436 | 0.537 | -0.100 |
| 67 | 100 | 93  | 92.747  | 7.253   | 0.864  | 0.066  | 0.434 | 0.545 | -0.111 |
| 68 | 95  | 88  | 90.168  | 4.832   | 1.189  | 0.091  | 0.409 | 0.553 | -0.144 |
| 69 | 90  | 86  | 89.136  | 0.864   | 1.221  | 0.093  | 0.407 | 0.561 | -0.154 |
| 70 | 84  | 79  | 85.525  | -1.525  | 1.221  | 0.093  | 0.407 | 0.569 | -0.162 |
| 71 | 88  | 79  | 85.525  | 2.475   | 1.483  | 0.113  | 0.387 | 0.577 | -0.191 |
| 72 | 71  | 73  | 82.430  | -11.430 | 1.864  | 0.142  | 0.358 | 0.585 | -0.228 |
| 73 | 92  | 92  | 92.231  | -0.231  | 2.062  | 0.158  | 0.342 | 0.593 | -0.251 |
| 74 | 75  | 84  | 88.104  | -13.104 | 2.189  | 0.167  | 0.333 | 0.602 | -0.269 |
| 75 | 77  | 81  | 86.557  | -9.557  | 2.475  | 0.189  | 0.311 | 0.610 | -0.299 |
| 76 | 77  | 86  | 89.136  | -12.136 | 2.578  | 0.197  | 0.303 | 0.618 | -0.315 |
| 77 | 97  | 97  | 94.811  | 2.189   | 2.864  | 0.219  | 0.281 | 0.626 | -0.345 |
| 78 | 71  | 80  | 86.041  | -15.041 | 3.094  | 0.236  | 0.264 | 0.634 | -0.371 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|     |     |     |         |         |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|---------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 79  | 75  | 74  | 82.946  | -7.946  | 3.126  | 0.239 | 0.261  | 0.642 | -0.381 |
| 80  | 105 | 102 | 97.390  | 7.610   | 3.126  | 0.239 | 0.261  | 0.650 | -0.389 |
| 81  | 101 | 97  | 94.811  | 6.189   | 3.316  | 0.253 | 0.247  | 0.659 | -0.412 |
| 82  | 93  | 92  | 92.231  | 0.769   | 3.578  | 0.273 | 0.227  | 0.667 | -0.440 |
| 83  | 101 | 105 | 98.938  | 2.062   | 3.578  | 0.273 | 0.227  | 0.675 | -0.448 |
| 84  | 91  | 92  | 92.231  | -1.231  | 3.967  | 0.303 | 0.197  | 0.683 | -0.486 |
| 85  | 91  | 96  | 94.295  | -3.295  | 4.61   | 0.352 | 0.148  | 0.691 | -0.543 |
| 86  | 92  | 86  | 89.136  | 2.864   | 4.673  | 0.357 | 0.143  | 0.699 | -0.556 |
| 87  | 88  | 93  | 92.747  | -4.747  | 4.832  | 0.369 | 0.131  | 0.707 | -0.577 |
| 88  | 93  | 94  | 93.263  | -0.263  | 4.896  | 0.374 | 0.126  | 0.715 | -0.590 |
| 89  | 91  | 90  | 91.200  | -0.200  | 5.094  | 0.389 | 0.111  | 0.724 | -0.613 |
| 90  | 94  | 80  | 86.041  | 7.959   | 5.189  | 0.396 | 0.104  | 0.732 | -0.628 |
| 91  | 89  | 106 | 99.453  | -10.453 | 5.221  | 0.399 | 0.101  | 0.740 | -0.639 |
| 92  | 88  | 94  | 93.263  | -5.263  | 5.285  | 0.404 | 0.096  | 0.748 | -0.652 |
| 93  | 95  | 95  | 93.779  | 1.221   | 5.316  | 0.406 | 0.094  | 0.756 | -0.662 |
| 94  | 91  | 100 | 96.358  | -5.358  | 5.316  | 0.406 | 0.094  | 0.764 | -0.670 |
| 95  | 96  | 98  | 95.327  | 0.673   | 5.316  | 0.406 | 0.094  | 0.772 | -0.679 |
| 96  | 118 | 109 | 101.001 | 16.999  | 5.515  | 0.421 | 0.079  | 0.780 | -0.702 |
| 97  | 94  | 95  | 93.779  | 0.221   | 5.578  | 0.426 | 0.074  | 0.789 | -0.715 |
| 98  | 100 | 101 | 96.874  | 3.126   | 5.673  | 0.433 | 0.067  | 0.797 | -0.730 |
| 99  | 96  | 89  | 90.684  | 5.316   | 5.8    | 0.443 | 0.057  | 0.805 | -0.748 |
| 100 | 115 | 123 | 108.223 | 6.777   | 5.864  | 0.448 | 0.052  | 0.813 | -0.761 |
| 101 | 97  | 91  | 91.715  | 5.285   | 6.189  | 0.473 | 0.027  | 0.821 | -0.794 |
| 102 | 80  | 83  | 87.589  | -7.589  | 6.475  | 0.495 | 0.005  | 0.829 | -0.824 |
| 103 | 100 | 97  | 94.811  | 5.189   | 6.642  | 0.507 | -0.007 | 0.837 | -0.845 |
| 104 | 101 | 103 | 97.906  | 3.094   | 6.673  | 0.510 | -0.010 | 0.846 | -0.855 |
| 105 | 102 | 102 | 97.390  | 4.610   | 6.777  | 0.518 | -0.018 | 0.854 | -0.871 |
| 106 | 91  | 86  | 89.136  | 1.864   | 6.927  | 0.529 | -0.029 | 0.862 | -0.891 |
| 107 | 103 | 98  | 95.327  | 7.673   | 7.253  | 0.554 | -0.054 | 0.870 | -0.924 |
| 108 | 102 | 98  | 95.327  | 6.673   | 7.348  | 0.561 | -0.061 | 0.878 | -0.939 |
| 109 | 97  | 90  | 91.200  | 5.800   | 7.61   | 0.581 | -0.081 | 0.886 | -0.968 |
| 110 | 94  | 89  | 90.684  | 3.316   | 7.673  | 0.586 | -0.086 | 0.894 | -0.981 |
| 111 | 95  | 95  | 93.779  | 1.221   | 7.959  | 0.608 | -0.108 | 0.902 | -1.011 |
| 112 | 95  | 86  | 89.136  | 5.864   | 8.515  | 0.651 | -0.151 | 0.911 | -1.061 |
| 113 | 97  | 87  | 89.652  | 7.348   | 8.547  | 0.653 | -0.153 | 0.919 | -1.072 |
| 114 | 96  | 89  | 90.684  | 5.316   | 9.61   | 0.734 | -0.234 | 0.927 | -1.161 |
| 115 | 72  | 84  | 88.104  | -16.104 | 9.808  | 0.749 | -0.249 | 0.935 | -1.184 |
| 116 | 106 | 108 | 100.485 | 5.515   | 9.904  | 0.757 | -0.257 | 0.943 | -1.200 |
| 117 | 98  | 105 | 98.938  | -0.938  | 12.872 | 0.984 | -0.484 | 0.951 | -1.435 |
| 118 | 94  | 95  | 93.779  | 0.221   | 13.062 | 0.998 | -0.498 | 0.959 | -1.457 |
| 119 | 89  | 89  | 90.684  | -1.684  | 14.634 | 1.118 | -0.618 | 0.967 | -1.586 |
| 120 | 100 | 101 | 96.874  | 3.126   | 15.483 | 1.183 | -0.683 | 0.976 | -1.659 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |     |        |        |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 121 | 103 | 100 | 96.358 | 6.642  | 15.967 | 1.220 | -0.720 | 0.984 | -1.704 |
| 122 | 82  | 78  | 85.009 | -3.009 | 16.927 | 1.293 | -0.793 | 0.992 | -1.785 |
| 123 | 91  | 88  | 90.168 | 0.832  | 16.999 | 1.299 | -0.799 | 1.000 | -1.799 |

|           |              |              |  |                |        |  |  |                           |       |
|-----------|--------------|--------------|--|----------------|--------|--|--|---------------------------|-------|
| <b>LH</b> | <b>11736</b> | <b>12075</b> |  | $\bar{X}$      | 98.171 |  |  | <b>L<sub>hitung</sub></b> | 0.033 |
|           |              |              |  | <b>st.dev.</b> | 13.088 |  |  | <b>L<sub>tabel</sub></b>  | 0.080 |

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut didapat SD Galat = 13,088; harga Lilliefors  $L_{hitung}$  sebesar 0,033; sedangkan harga Lilliefors tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $n = 123$  sebesar 0,080. Jadi  $L_o < L_t$ , yaitu  $0,033 < 0,080$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa skor Galat Taksiran *Motivasi kerja* ( $X_4$ ) atas Kecerdasan emosional ( $X_3$ ) berasal dari populasi berdistribusi NORMAL.

#### d. Uji Normalitas Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas *self-efficacy* ( $X_1$ )

$$a = 68.572$$

$$b = 0.399$$

| No. | $X_5$ | $X_1$ | $\bar{Y} = a + bX$ | $(X_5 - \bar{Y})$ | Galat T | Z      | F(Zi)  | S(Zi) | [F(Zi)-S(Zi)] |
|-----|-------|-------|--------------------|-------------------|---------|--------|--------|-------|---------------|
| 1   | 107   | 115   | 114.407            | -7.407            | -51.588 | -3.144 | -2.644 | 0.008 | -2.652        |
| 2   | 106   | 131   | 120.784            | -14.784           | -30.464 | -1.856 | -1.356 | 0.016 | -1.373        |
| 3   | 113   | 106   | 110.820            | 2.180             | -30.464 | -1.856 | -1.356 | 0.024 | -1.381        |
| 4   | 114   | 114   | 114.008            | -0.008            | -30.058 | -1.832 | -1.332 | 0.033 | -1.364        |
| 5   | 112   | 122   | 117.197            | -5.197            | -28.863 | -1.759 | -1.259 | 0.041 | -1.300        |
| 6   | 121   | 117   | 115.204            | 5.796             | -27.464 | -1.674 | -1.174 | 0.049 | -1.222        |
| 7   | 114   | 115   | 114.407            | -0.407            | -20.667 | -1.259 | -0.759 | 0.057 | -0.816        |
| 8   | 120   | 115   | 114.407            | 5.593             | -19.428 | -1.184 | -0.684 | 0.065 | -0.749        |
| 9   | 123   | 109   | 112.015            | 10.985            | -19.414 | -1.183 | -0.683 | 0.073 | -0.756        |
| 10  | 111   | 106   | 110.820            | 0.180             | -18.218 | -1.110 | -0.610 | 0.081 | -0.691        |
| 11  | 130   | 92    | 105.240            | 24.760            | -16.624 | -1.013 | -0.513 | 0.089 | -0.602        |
| 12  | 113   | 103   | 109.624            | 3.376             | -15.791 | -0.962 | -0.462 | 0.098 | -0.560        |
| 13  | 101   | 70    | 96.471             | 4.529             | -14.798 | -0.902 | -0.402 | 0.106 | -0.507        |
| 14  | 106   | 90    | 104.443            | 1.557             | -14.784 | -0.901 | -0.401 | 0.114 | -0.515        |
| 15  | 113   | 85    | 102.450            | 10.550            | -14.631 | -0.892 | -0.392 | 0.122 | -0.514        |
| 16  | 117   | 122   | 117.197            | -0.197            | -14.03  | -0.855 | -0.355 | 0.130 | -0.485        |
| 17  | 99    | 104   | 110.022            | -11.022           | -12.058 | -0.735 | -0.235 | 0.138 | -0.373        |
| 18  | 108   | 102   | 109.225            | -1.225            | -11.812 | -0.720 | -0.220 | 0.146 | -0.366        |
| 19  | 118   | 114   | 114.008            | 3.992             | -11.022 | -0.672 | -0.172 | 0.154 | -0.326        |
| 20  | 104   | 112   | 113.211            | -9.211            | -11.008 | -0.671 | -0.171 | 0.163 | -0.333        |

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|    |     |     |         |         |         |        |        |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|
| 21 | 98  | 88  | 103.646 | -5.646  | -10.428 | -0.635 | -0.135 | 0.171 | -0.306 |
| 22 | 114 | 103 | 109.624 | 4.376   | -9.218  | -0.562 | -0.062 | 0.179 | -0.241 |
| 23 | 113 | 116 | 114.805 | -1.805  | -9.211  | -0.561 | -0.061 | 0.187 | -0.248 |
| 24 | 114 | 94  | 106.037 | 7.963   | -8.624  | -0.526 | -0.026 | 0.195 | -0.221 |
| 25 | 122 | 115 | 114.407 | 7.593   | -8.407  | -0.512 | -0.012 | 0.203 | -0.216 |
| 26 | 137 | 130 | 120.385 | 16.615  | -8.233  | -0.502 | -0.002 | 0.211 | -0.213 |
| 27 | 115 | 112 | 113.211 | 1.789   | -7.414  | -0.452 | 0.048  | 0.220 | -0.171 |
| 28 | 122 | 135 | 122.378 | -0.378  | -7.407  | -0.451 | 0.049  | 0.228 | -0.179 |
| 29 | 119 | 119 | 116.001 | 2.999   | -6.03   | -0.367 | 0.133  | 0.236 | -0.103 |
| 30 | 113 | 125 | 118.392 | -5.392  | -6.015  | -0.367 | 0.133  | 0.244 | -0.110 |
| 31 | 102 | 99  | 108.030 | -6.030  | -5.646  | -0.344 | 0.156  | 0.252 | -0.096 |
| 32 | 99  | 97  | 107.233 | -8.233  | -5.392  | -0.329 | 0.171  | 0.260 | -0.089 |
| 33 | 114 | 107 | 111.218 | 2.782   | -5.247  | -0.320 | 0.180  | 0.268 | -0.088 |
| 34 | 126 | 114 | 114.008 | 11.992  | -5.197  | -0.317 | 0.183  | 0.276 | -0.093 |
| 35 | 121 | 112 | 113.211 | 7.789   | -5.015  | -0.306 | 0.194  | 0.285 | -0.090 |
| 36 | 103 | 126 | 118.791 | -15.791 | -4.617  | -0.281 | 0.219  | 0.293 | -0.074 |
| 37 | 124 | 119 | 116.001 | 7.999   | -4.407  | -0.269 | 0.231  | 0.301 | -0.069 |
| 38 | 119 | 120 | 116.399 | 2.601   | -4.211  | -0.257 | 0.243  | 0.309 | -0.066 |
| 39 | 112 | 89  | 104.044 | 7.956   | -4.204  | -0.256 | 0.244  | 0.317 | -0.073 |
| 40 | 123 | 99  | 108.030 | 14.970  | -4.015  | -0.245 | 0.255  | 0.325 | -0.070 |
| 41 | 137 | 133 | 121.581 | 15.419  | -3.008  | -0.183 | 0.317  | 0.333 | -0.017 |
| 42 | 111 | 106 | 110.820 | 0.180   | -2.624  | -0.160 | 0.340  | 0.341 | -0.001 |
| 43 | 121 | 126 | 118.791 | 2.209   | -2.595  | -0.158 | 0.342  | 0.350 | -0.008 |
| 44 | 110 | 115 | 114.407 | -4.407  | -1.812  | -0.110 | 0.390  | 0.358 | 0.032  |
| 45 | 108 | 109 | 112.015 | -4.015  | -1.805  | -0.110 | 0.390  | 0.366 | 0.024  |
| 46 | 124 | 123 | 117.595 | 6.405   | -1.225  | -0.075 | 0.425  | 0.374 | 0.051  |
| 47 | 122 | 121 | 116.798 | 5.202   | -1.182  | -0.072 | 0.428  | 0.382 | 0.046  |
| 48 | 118 | 117 | 115.204 | 2.796   | -0.834  | -0.051 | 0.449  | 0.390 | 0.059  |
| 49 | 106 | 109 | 112.015 | -6.015  | -0.595  | -0.036 | 0.464  | 0.398 | 0.065  |
| 50 | 131 | 130 | 120.385 | 10.615  | -0.421  | -0.026 | 0.474  | 0.407 | 0.068  |
| 51 | 120 | 132 | 121.182 | -1.182  | -0.414  | -0.025 | 0.475  | 0.415 | 0.060  |
| 52 | 119 | 82  | 101.254 | 17.746  | -0.407  | -0.025 | 0.475  | 0.423 | 0.052  |
| 53 | 115 | 123 | 117.595 | -2.595  | -0.378  | -0.023 | 0.477  | 0.431 | 0.046  |
| 54 | 110 | 70  | 96.471  | 13.529  | -0.197  | -0.012 | 0.488  | 0.439 | 0.049  |
| 55 | 125 | 87  | 103.247 | 21.753  | -0.008  | 0.000  | 0.500  | 0.447 | 0.053  |
| 56 | 130 | 140 | 124.371 | 5.629   | 0.18    | 0.011  | 0.489  | 0.455 | 0.034  |
| 57 | 102 | 121 | 116.798 | -14.798 | 0.18    | 0.011  | 0.489  | 0.463 | 0.026  |
| 58 | 111 | 117 | 115.204 | -4.204  | 0.209   | 0.013  | 0.487  | 0.472 | 0.016  |
| 59 | 106 | 96  | 106.834 | -0.834  | 0.942   | 0.057  | 0.443  | 0.480 | -0.037 |
| 60 | 125 | 128 | 119.588 | 5.412   | 1.195   | 0.073  | 0.427  | 0.488 | -0.061 |
| 61 | 68  | 128 | 119.588 | -51.588 | 1.557   | 0.095  | 0.405  | 0.496 | -0.091 |
| 62 | 111 | 111 | 112.812 | -1.812  | 1.586   | 0.097  | 0.403  | 0.504 | -0.101 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|     |     |     |         |         |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|---------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 63  | 117 | 123 | 117.595 | -0.595  | 1.789  | 0.109 | 0.391  | 0.512 | -0.121 |
| 64  | 111 | 114 | 114.008 | -3.008  | 1.956  | 0.119 | 0.381  | 0.520 | -0.140 |
| 65  | 125 | 113 | 113.610 | 11.390  | 1.985  | 0.121 | 0.379  | 0.528 | -0.149 |
| 66  | 114 | 109 | 112.015 | 1.985   | 2.152  | 0.131 | 0.369  | 0.537 | -0.168 |
| 67  | 114 | 110 | 112.414 | 1.586   | 2.18   | 0.133 | 0.367  | 0.545 | -0.178 |
| 68  | 93  | 110 | 112.414 | -19.414 | 2.209  | 0.135 | 0.365  | 0.553 | -0.187 |
| 69  | 112 | 95  | 106.435 | 5.565   | 2.593  | 0.158 | 0.342  | 0.561 | -0.219 |
| 70  | 101 | 79  | 100.058 | 0.942   | 2.601  | 0.159 | 0.341  | 0.569 | -0.228 |
| 71  | 105 | 72  | 97.269  | 7.731   | 2.782  | 0.170 | 0.330  | 0.577 | -0.247 |
| 72  | 71  | 75  | 98.464  | -27.464 | 2.796  | 0.170 | 0.330  | 0.585 | -0.256 |
| 73  | 93  | 98  | 107.631 | -14.631 | 2.999  | 0.183 | 0.317  | 0.593 | -0.276 |
| 74  | 77  | 73  | 97.667  | -20.667 | 3.376  | 0.206 | 0.294  | 0.602 | -0.307 |
| 75  | 70  | 76  | 98.863  | -28.863 | 3.557  | 0.217 | 0.283  | 0.610 | -0.327 |
| 76  | 70  | 79  | 100.058 | -30.058 | 3.992  | 0.243 | 0.257  | 0.618 | -0.361 |
| 77  | 102 | 107 | 111.218 | -9.218  | 4.362  | 0.266 | 0.234  | 0.626 | -0.392 |
| 78  | 68  | 75  | 98.464  | -30.464 | 4.376  | 0.267 | 0.233  | 0.634 | -0.401 |
| 79  | 68  | 75  | 98.464  | -30.464 | 4.529  | 0.276 | 0.224  | 0.642 | -0.418 |
| 80  | 122 | 100 | 108.428 | 13.572  | 4.608  | 0.281 | 0.219  | 0.650 | -0.431 |
| 81  | 123 | 103 | 109.624 | 13.376  | 5.202  | 0.317 | 0.183  | 0.659 | -0.476 |
| 82  | 115 | 83  | 101.653 | 13.347  | 5.412  | 0.330 | 0.170  | 0.667 | -0.496 |
| 83  | 125 | 114 | 114.008 | 10.992  | 5.565  | 0.339 | 0.161  | 0.675 | -0.514 |
| 84  | 93  | 103 | 109.624 | -16.624 | 5.593  | 0.341 | 0.159  | 0.683 | -0.524 |
| 85  | 116 | 87  | 103.247 | 12.753  | 5.629  | 0.343 | 0.157  | 0.691 | -0.534 |
| 86  | 115 | 88  | 103.646 | 11.354  | 5.796  | 0.353 | 0.147  | 0.699 | -0.552 |
| 87  | 115 | 86  | 102.848 | 12.152  | 6.405  | 0.390 | 0.110  | 0.707 | -0.598 |
| 88  | 115 | 90  | 104.443 | 10.557  | 7.593  | 0.463 | 0.037  | 0.715 | -0.678 |
| 89  | 94  | 99  | 108.030 | -14.030 | 7.731  | 0.471 | 0.029  | 0.724 | -0.695 |
| 90  | 93  | 107 | 111.218 | -18.218 | 7.789  | 0.475 | 0.025  | 0.732 | -0.706 |
| 91  | 101 | 111 | 112.812 | -11.812 | 7.956  | 0.485 | 0.015  | 0.740 | -0.725 |
| 92  | 101 | 103 | 109.624 | -8.624  | 7.956  | 0.485 | 0.015  | 0.748 | -0.733 |
| 93  | 125 | 114 | 114.008 | 10.992  | 7.963  | 0.485 | 0.015  | 0.756 | -0.741 |
| 94  | 125 | 118 | 115.602 | 9.398   | 7.999  | 0.487 | 0.013  | 0.764 | -0.752 |
| 95  | 110 | 105 | 110.421 | -0.421  | 9.398  | 0.573 | -0.073 | 0.772 | -0.845 |
| 96  | 123 | 125 | 118.392 | 4.608   | 10.55  | 0.643 | -0.143 | 0.780 | -0.923 |
| 97  | 109 | 112 | 113.211 | -4.211  | 10.557 | 0.643 | -0.143 | 0.789 | -0.932 |
| 98  | 125 | 111 | 112.812 | 12.188  | 10.615 | 0.647 | -0.147 | 0.797 | -0.944 |
| 99  | 107 | 109 | 112.015 | -5.015  | 10.985 | 0.669 | -0.169 | 0.805 | -0.974 |
| 100 | 128 | 121 | 116.798 | 11.202  | 10.992 | 0.670 | -0.170 | 0.813 | -0.983 |
| 101 | 116 | 116 | 114.805 | 1.195   | 10.992 | 0.670 | -0.170 | 0.821 | -0.991 |
| 102 | 98  | 87  | 103.247 | -5.247  | 11.144 | 0.679 | -0.179 | 0.829 | -1.008 |
| 103 | 119 | 126 | 118.791 | 0.209   | 11.144 | 0.679 | -0.179 | 0.837 | -1.017 |
| 104 | 103 | 114 | 114.008 | -11.008 | 11.202 | 0.683 | -0.183 | 0.846 | -1.028 |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |     |         |         |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|---------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 105 | 106 | 115 | 114.407 | -8.407  | 11.354 | 0.692 | -0.192 | 0.854 | -1.046 |
| 106 | 89  | 100 | 108.428 | -19.428 | 11.39  | 0.694 | -0.194 | 0.862 | -1.056 |
| 107 | 117 | 115 | 114.407 | 2.593   | 11.992 | 0.731 | -0.231 | 0.870 | -1.101 |
| 108 | 107 | 108 | 111.617 | -4.617  | 12.152 | 0.741 | -0.241 | 0.878 | -1.119 |
| 109 | 110 | 93  | 105.638 | 4.362   | 12.188 | 0.743 | -0.243 | 0.886 | -1.129 |
| 110 | 112 | 89  | 104.044 | 7.956   | 12.753 | 0.777 | -0.277 | 0.894 | -1.171 |
| 111 | 112 | 110 | 112.414 | -0.414  | 13.347 | 0.813 | -0.313 | 0.902 | -1.216 |
| 112 | 112 | 81  | 100.856 | 11.144  | 13.376 | 0.815 | -0.315 | 0.911 | -1.226 |
| 113 | 105 | 86  | 102.848 | 2.152   | 13.529 | 0.824 | -0.324 | 0.919 | -1.243 |
| 114 | 112 | 81  | 100.856 | 11.144  | 13.572 | 0.827 | -0.327 | 0.927 | -1.254 |
| 115 | 88  | 79  | 100.058 | -12.058 | 14.97  | 0.912 | -0.412 | 0.935 | -1.347 |
| 116 | 108 | 90  | 104.443 | 3.557   | 15.419 | 0.940 | -0.440 | 0.943 | -1.383 |
| 117 | 105 | 110 | 112.414 | -7.414  | 16.615 | 1.013 | -0.513 | 0.951 | -1.464 |
| 118 | 107 | 103 | 109.624 | -2.624  | 17.354 | 1.058 | -0.558 | 0.959 | -1.517 |
| 119 | 98  | 100 | 108.428 | -10.428 | 17.746 | 1.081 | -0.581 | 0.967 | -1.549 |
| 120 | 123 | 86  | 102.848 | 20.152  | 20.152 | 1.228 | -0.728 | 0.976 | -1.704 |
| 121 | 124 | 83  | 101.653 | 22.347  | 21.753 | 1.326 | -0.826 | 0.984 | -1.809 |
| 122 | 106 | 89  | 104.044 | 1.956   | 22.347 | 1.362 | -0.862 | 0.992 | -1.854 |
| 123 | 121 | 88  | 103.646 | 17.354  | 24.76  | 1.509 | -1.009 | 1.000 | -2.009 |

|     |       |       |  |           |         |  |  |              |       |
|-----|-------|-------|--|-----------|---------|--|--|--------------|-------|
| JLH | 13579 | 12908 |  | $\bar{X}$ | 104.943 |  |  | $L_{hitung}$ | 0.068 |
|     |       |       |  | st.dev.   | 16.410  |  |  | $L_{tabel}$  | 0.080 |

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut didapat SD Galat = 16,410; harga Lilliefors hitung sebesar 0,068; sedangkan harga Lilliefors tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $n = 123$  sebesar 0,080. Jadi  $Lo < Lt$ , yaitu  $0,068 < 0,080$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa skor Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas *self-efficacy* ( $X_1$ ) berasal dari populasi berdistribusi NORMAL.

**e. Uji Normalitas Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas *Locus of control* ( $X_2$ )**

- a : 87.366  
b : 0.201

| No. | $X_5$ | $X_2$ | $\hat{Y} = a + bX$ | $(X_5 - \hat{Y})$ | Galat T | Z      | F(Zi)  | S(Zi) | [F(Zi) - S(Zi)] |
|-----|-------|-------|--------------------|-------------------|---------|--------|--------|-------|-----------------|
| 1   | 107   | 106   | 108.676            | -1.676            | -45.098 | -2.603 | -2.103 | 0.008 | -2.111          |
| 2   | 106   | 123   | 112.093            | -6.093            | -38.062 | -2.197 | -1.697 | 0.016 | -1.713          |
| 3   | 113   | 105   | 108.475            | 4.525             | -37.66  | -2.174 | -1.674 | 0.024 | -1.698          |
| 4   | 114   | 105   | 108.475            | 5.525             | -35.258 | -2.035 | -1.535 | 0.033 | -1.567          |
| 5   | 112   | 118   | 111.088            | 0.912             | -34.66  | -2.000 | -1.500 | 0.041 | -1.541          |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|    |     |     |         |         |         |        |        |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|
| 6  | 121 | 99  | 107.268 | 13.732  | -34.655 | -2.000 | -1.500 | 0.049 | -1.549 |
| 7  | 114 | 105 | 108.475 | 5.525   | -28.861 | -1.666 | -1.166 | 0.057 | -1.223 |
| 8  | 120 | 99  | 107.268 | 12.732  | -20.279 | -1.170 | -0.670 | 0.065 | -0.735 |
| 9  | 123 | 118 | 111.088 | 11.912  | -18.49  | -1.067 | -0.567 | 0.073 | -0.640 |
| 10 | 111 | 127 | 112.897 | -1.897  | -18.289 | -1.056 | -0.556 | 0.081 | -0.637 |
| 11 | 130 | 141 | 115.712 | 14.288  | -18.289 | -1.056 | -0.556 | 0.089 | -0.645 |
| 12 | 113 | 89  | 105.258 | 7.742   | -18.263 | -1.054 | -0.554 | 0.098 | -0.652 |
| 13 | 101 | 117 | 110.887 | -9.887  | -15.48  | -0.893 | -0.393 | 0.106 | -0.499 |
| 14 | 106 | 92  | 105.861 | 0.139   | -14.495 | -0.837 | -0.337 | 0.114 | -0.450 |
| 15 | 113 | 109 | 109.279 | 3.721   | -14.294 | -0.825 | -0.325 | 0.122 | -0.447 |
| 16 | 117 | 128 | 113.098 | 3.902   | -13.506 | -0.779 | -0.279 | 0.130 | -0.410 |
| 17 | 99  | 111 | 109.681 | -10.681 | -13.506 | -0.779 | -0.279 | 0.138 | -0.418 |
| 18 | 108 | 119 | 111.289 | -3.289  | -13.464 | -0.777 | -0.277 | 0.146 | -0.423 |
| 19 | 118 | 84  | 104.253 | 13.747  | -13.31  | -0.768 | -0.268 | 0.154 | -0.423 |
| 20 | 104 | 107 | 108.877 | -4.877  | -11.48  | -0.663 | -0.163 | 0.163 | -0.325 |
| 21 | 98  | 124 | 112.294 | -14.294 | -10.681 | -0.616 | -0.116 | 0.171 | -0.287 |
| 22 | 114 | 99  | 107.268 | 6.732   | -10.299 | -0.594 | -0.094 | 0.179 | -0.273 |
| 23 | 113 | 114 | 110.284 | 2.716   | -10.098 | -0.583 | -0.083 | 0.187 | -0.270 |
| 24 | 114 | 134 | 114.305 | -0.305  | -9.887  | -0.571 | -0.071 | 0.195 | -0.266 |
| 25 | 122 | 124 | 112.294 | 9.706   | -9.289  | -0.536 | -0.036 | 0.203 | -0.239 |
| 26 | 137 | 133 | 114.104 | 22.896  | -8.48   | -0.489 | 0.011  | 0.211 | -0.201 |
| 27 | 115 | 122 | 111.892 | 3.108   | -8.299  | -0.479 | 0.021  | 0.220 | -0.198 |
| 28 | 122 | 131 | 113.702 | 8.298   | -7.495  | -0.433 | 0.067  | 0.228 | -0.160 |
| 29 | 119 | 127 | 112.897 | 6.103   | -7.299  | -0.421 | 0.079  | 0.236 | -0.157 |
| 30 | 113 | 140 | 115.511 | -2.511  | -7.299  | -0.421 | 0.079  | 0.244 | -0.165 |
| 31 | 102 | 82  | 103.851 | -1.851  | -6.903  | -0.398 | 0.102  | 0.252 | -0.150 |
| 32 | 99  | 90  | 105.459 | -6.459  | -6.702  | -0.387 | 0.113  | 0.260 | -0.147 |
| 33 | 114 | 88  | 105.057 | 8.943   | -6.459  | -0.373 | 0.127  | 0.268 | -0.141 |
| 34 | 126 | 75  | 102.444 | 23.556  | -6.093  | -0.352 | 0.148  | 0.276 | -0.128 |
| 35 | 121 | 110 | 109.480 | 11.520  | -5.299  | -0.306 | 0.194  | 0.285 | -0.090 |
| 36 | 103 | 129 | 113.299 | -10.299 | -5.294  | -0.306 | 0.194  | 0.293 | -0.098 |
| 37 | 124 | 75  | 102.444 | 21.556  | -4.877  | -0.281 | 0.219  | 0.301 | -0.082 |
| 38 | 119 | 139 | 115.310 | 3.690   | -4.712  | -0.272 | 0.228  | 0.309 | -0.081 |
| 39 | 112 | 119 | 111.289 | 0.711   | -3.903  | -0.225 | 0.275  | 0.317 | -0.042 |
| 40 | 123 | 137 | 114.908 | 8.092   | -3.882  | -0.224 | 0.276  | 0.325 | -0.049 |
| 41 | 137 | 116 | 110.686 | 26.314  | -3.877  | -0.224 | 0.276  | 0.333 | -0.057 |
| 42 | 111 | 113 | 110.083 | 0.917   | -3.707  | -0.214 | 0.286  | 0.341 | -0.055 |
| 43 | 121 | 134 | 114.305 | 6.695   | -3.702  | -0.214 | 0.286  | 0.350 | -0.063 |
| 44 | 110 | 109 | 109.279 | 0.721   | -3.289  | -0.190 | 0.310  | 0.358 | -0.048 |
| 45 | 108 | 129 | 113.299 | -5.299  | -2.702  | -0.156 | 0.344  | 0.366 | -0.022 |
| 46 | 124 | 127 | 112.897 | 11.103  | -2.511  | -0.145 | 0.355  | 0.374 | -0.019 |
| 47 | 122 | 102 | 107.872 | 14.128  | -2.073  | -0.120 | 0.380  | 0.382 | -0.002 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|    |     |     |         |         |        |        |        |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 48 | 118 | 81  | 103.650 | 14.350  | -1.897 | -0.109 | 0.391  | 0.390 | 0.000  |
| 49 | 106 | 129 | 113.299 | -7.299  | -1.851 | -0.107 | 0.393  | 0.398 | -0.005 |
| 50 | 131 | 144 | 116.315 | 14.685  | -1.676 | -0.097 | 0.403  | 0.407 | -0.003 |
| 51 | 120 | 142 | 115.913 | 4.087   | -1.299 | -0.075 | 0.425  | 0.415 | 0.010  |
| 52 | 119 | 104 | 108.274 | 10.726  | -1.284 | -0.074 | 0.426  | 0.423 | 0.003  |
| 53 | 115 | 116 | 110.686 | 4.314   | -1.098 | -0.063 | 0.437  | 0.431 | 0.006  |
| 54 | 110 | 131 | 113.702 | -3.702  | -1.098 | -0.063 | 0.437  | 0.439 | -0.002 |
| 55 | 125 | 124 | 112.294 | 12.706  | -0.305 | -0.018 | 0.482  | 0.447 | 0.035  |
| 56 | 130 | 145 | 116.516 | 13.484  | 0.108  | 0.006  | 0.494  | 0.455 | 0.038  |
| 57 | 102 | 139 | 115.310 | -13.310 | 0.139  | 0.008  | 0.492  | 0.463 | 0.029  |
| 58 | 111 | 131 | 113.702 | -2.702  | 0.711  | 0.041  | 0.459  | 0.472 | -0.013 |
| 59 | 106 | 103 | 108.073 | -2.073  | 0.721  | 0.042  | 0.458  | 0.480 | -0.021 |
| 60 | 125 | 126 | 112.696 | 12.304  | 0.912  | 0.053  | 0.447  | 0.488 | -0.040 |
| 61 | 68  | 128 | 113.098 | -45.098 | 0.917  | 0.053  | 0.447  | 0.496 | -0.049 |
| 62 | 111 | 141 | 115.712 | -4.712  | 1.123  | 0.065  | 0.435  | 0.504 | -0.069 |
| 63 | 117 | 108 | 109.078 | 7.922   | 1.314  | 0.076  | 0.424  | 0.512 | -0.088 |
| 64 | 111 | 136 | 114.707 | -3.707  | 2.716  | 0.157  | 0.343  | 0.520 | -0.177 |
| 65 | 125 | 115 | 110.485 | 14.515  | 3.108  | 0.179  | 0.321  | 0.528 | -0.208 |
| 66 | 114 | 98  | 107.067 | 6.933   | 3.314  | 0.191  | 0.309  | 0.537 | -0.228 |
| 67 | 114 | 116 | 110.686 | 3.314   | 3.69   | 0.213  | 0.287  | 0.545 | -0.258 |
| 68 | 93  | 120 | 111.490 | -18.490 | 3.721  | 0.215  | 0.285  | 0.553 | -0.268 |
| 69 | 112 | 116 | 110.686 | 1.314   | 3.902  | 0.225  | 0.275  | 0.561 | -0.286 |
| 70 | 101 | 110 | 109.480 | -8.480  | 4.087  | 0.236  | 0.264  | 0.569 | -0.305 |
| 71 | 105 | 107 | 108.877 | -3.877  | 4.149  | 0.239  | 0.261  | 0.577 | -0.317 |
| 72 | 71  | 91  | 105.660 | -34.660 | 4.314  | 0.249  | 0.251  | 0.585 | -0.334 |
| 73 | 93  | 119 | 111.289 | -18.289 | 4.525  | 0.261  | 0.239  | 0.593 | -0.355 |
| 74 | 77  | 92  | 105.861 | -28.861 | 5.489  | 0.317  | 0.183  | 0.602 | -0.418 |
| 75 | 70  | 89  | 105.258 | -35.258 | 5.525  | 0.319  | 0.181  | 0.610 | -0.429 |
| 76 | 70  | 86  | 104.655 | -34.655 | 5.525  | 0.319  | 0.181  | 0.618 | -0.437 |
| 77 | 102 | 119 | 111.289 | -9.289  | 5.701  | 0.329  | 0.171  | 0.626 | -0.455 |
| 78 | 68  | 91  | 105.660 | -37.660 | 6.103  | 0.352  | 0.148  | 0.634 | -0.486 |
| 79 | 68  | 93  | 106.062 | -38.062 | 6.695  | 0.386  | 0.114  | 0.642 | -0.529 |
| 80 | 122 | 122 | 111.892 | 10.108  | 6.732  | 0.389  | 0.111  | 0.650 | -0.539 |
| 81 | 123 | 115 | 110.485 | 12.515  | 6.933  | 0.400  | 0.100  | 0.659 | -0.559 |
| 82 | 115 | 87  | 104.856 | 10.144  | 7.118  | 0.411  | 0.089  | 0.667 | -0.577 |
| 83 | 125 | 117 | 110.887 | 14.113  | 7.123  | 0.411  | 0.089  | 0.675 | -0.586 |
| 84 | 93  | 95  | 106.464 | -13.464 | 7.742  | 0.447  | 0.053  | 0.683 | -0.630 |
| 85 | 116 | 87  | 104.856 | 11.144  | 7.922  | 0.457  | 0.043  | 0.691 | -0.648 |
| 86 | 115 | 80  | 103.449 | 11.551  | 8.092  | 0.467  | 0.033  | 0.699 | -0.666 |
| 87 | 115 | 90  | 105.459 | 9.541   | 8.298  | 0.479  | 0.021  | 0.707 | -0.686 |
| 88 | 115 | 88  | 105.057 | 9.943   | 8.943  | 0.516  | -0.016 | 0.715 | -0.732 |
| 89 | 94  | 110 | 109.480 | -15.480 | 9.494  | 0.548  | -0.048 | 0.724 | -0.772 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |     |         |         |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|---------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 90  | 93  | 119 | 111.289 | -18.289 | 9.541  | 0.551 | -0.051 | 0.732 | -0.782 |
| 91  | 101 | 135 | 114.506 | -13.506 | 9.706  | 0.560 | -0.060 | 0.740 | -0.800 |
| 92  | 101 | 135 | 114.506 | -13.506 | 9.943  | 0.574 | -0.074 | 0.748 | -0.822 |
| 93  | 125 | 104 | 108.274 | 16.726  | 10.108 | 0.583 | -0.083 | 0.756 | -0.839 |
| 94  | 125 | 102 | 107.872 | 17.128  | 10.144 | 0.585 | -0.085 | 0.764 | -0.850 |
| 95  | 110 | 107 | 108.877 | 1.123   | 10.505 | 0.606 | -0.106 | 0.772 | -0.879 |
| 96  | 123 | 112 | 109.882 | 13.118  | 10.726 | 0.619 | -0.119 | 0.780 | -0.900 |
| 97  | 109 | 114 | 110.284 | -1.284  | 11.103 | 0.641 | -0.141 | 0.789 | -0.929 |
| 98  | 125 | 107 | 108.877 | 16.123  | 11.144 | 0.643 | -0.143 | 0.797 | -0.940 |
| 99  | 107 | 124 | 112.294 | -5.294  | 11.52  | 0.665 | -0.165 | 0.805 | -0.970 |
| 100 | 128 | 135 | 114.506 | 13.494  | 11.551 | 0.667 | -0.167 | 0.813 | -0.980 |
| 101 | 116 | 107 | 108.877 | 7.123   | 11.912 | 0.687 | -0.187 | 0.821 | -1.009 |
| 102 | 98  | 110 | 109.480 | -11.480 | 12.304 | 0.710 | -0.210 | 0.829 | -1.039 |
| 103 | 119 | 129 | 113.299 | 5.701   | 12.515 | 0.722 | -0.222 | 0.837 | -1.060 |
| 104 | 103 | 128 | 113.098 | -10.098 | 12.706 | 0.733 | -0.233 | 0.846 | -1.079 |
| 105 | 106 | 129 | 113.299 | -7.299  | 12.732 | 0.735 | -0.235 | 0.854 | -1.088 |
| 106 | 89  | 109 | 109.279 | -20.279 | 13.118 | 0.757 | -0.257 | 0.862 | -1.119 |
| 107 | 117 | 112 | 109.882 | 7.118   | 13.484 | 0.778 | -0.278 | 0.870 | -1.148 |
| 108 | 107 | 131 | 113.702 | -6.702  | 13.494 | 0.779 | -0.279 | 0.878 | -1.157 |
| 109 | 110 | 132 | 113.903 | -3.903  | 13.732 | 0.793 | -0.293 | 0.886 | -1.179 |
| 110 | 112 | 122 | 111.892 | 0.108   | 13.747 | 0.793 | -0.293 | 0.894 | -1.188 |
| 111 | 112 | 129 | 113.299 | -1.299  | 14.113 | 0.815 | -0.315 | 0.902 | -1.217 |
| 112 | 112 | 128 | 113.098 | -1.098  | 14.128 | 0.815 | -0.315 | 0.911 | -1.226 |
| 113 | 105 | 129 | 113.299 | -8.299  | 14.288 | 0.825 | -0.325 | 0.919 | -1.243 |
| 114 | 112 | 128 | 113.098 | -1.098  | 14.35  | 0.828 | -0.328 | 0.927 | -1.255 |
| 115 | 88  | 94  | 106.263 | -18.263 | 14.515 | 0.838 | -0.338 | 0.935 | -1.273 |
| 116 | 108 | 82  | 103.851 | 4.149   | 14.685 | 0.848 | -0.348 | 0.943 | -1.291 |
| 117 | 105 | 125 | 112.495 | -7.495  | 16.123 | 0.931 | -0.431 | 0.951 | -1.382 |
| 118 | 107 | 132 | 113.903 | -6.903  | 16.726 | 0.965 | -0.465 | 0.959 | -1.425 |
| 119 | 98  | 125 | 112.495 | -14.495 | 17.128 | 0.989 | -0.489 | 0.967 | -1.456 |
| 120 | 123 | 125 | 112.495 | 10.505  | 21.556 | 1.244 | -0.744 | 0.976 | -1.720 |
| 121 | 124 | 135 | 114.506 | 9.494   | 22.896 | 1.321 | -0.821 | 0.984 | -1.805 |
| 122 | 106 | 112 | 109.882 | -3.882  | 23.556 | 1.360 | -0.860 | 0.992 | -1.851 |
| 123 | 121 | 140 | 115.511 | 5.489   | 26.314 | 1.519 | -1.019 | 1.000 | -2.019 |

|     |       |       |  |           |         |  |  |                     |       |
|-----|-------|-------|--|-----------|---------|--|--|---------------------|-------|
| JLH | 13579 | 14092 |  | $\bar{X}$ | 114.569 |  |  | L <sub>hitung</sub> | 0.038 |
|     |       |       |  | st.dev.   | 17.327  |  |  | L <sub>tabel</sub>  | 0.080 |

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut didapat SD Galat = 17,327; harga Lilliefors hitung sebesar 0,038; sedangkan harga Lilliefors tabel pada taraf signifikansi 5%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan  $n = 123$  sebesar 0,080. Jadi  $Lo < Lt$ , yaitu  $0,038 < 0,080$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa skor Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas *Locus of control* ( $X_2$ ) berasal dari populasi berdistribusi NORMAL.

### Uji Normalitas Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas Kecerdasan emosional ( $X_3$ )

$\bar{y}$  : 60.811  
 $s$  : 0.505

| No. | $X_5$ | $X_3$ | $\bar{Y} = a + bX$ | $(X_5 - \bar{Y})$ | Galat T | Z      | F(Zi)  | S(Zi) | [F(Zi) - S(Zi)] |
|-----|-------|-------|--------------------|-------------------|---------|--------|--------|-------|-----------------|
| 1   | 107   | 90    | 106.271            | 0.729             | -48.374 | -3.696 | -3.196 | 0.008 | -3.204          |
| 2   | 106   | 114   | 118.394            | -12.394           | -34.251 | -2.617 | -2.117 | 0.016 | -2.133          |
| 3   | 113   | 102   | 112.333            | 0.667             | -33.22  | -2.538 | -2.038 | 0.024 | -2.063          |
| 4   | 114   | 102   | 112.333            | 1.667             | -31.725 | -2.424 | -1.924 | 0.033 | -1.957          |
| 5   | 112   | 98    | 110.312            | 1.688             | -30.189 | -2.307 | -1.807 | 0.041 | -1.847          |
| 6   | 121   | 106   | 114.353            | 6.647             | -26.684 | -2.039 | -1.539 | 0.049 | -1.588          |
| 7   | 114   | 102   | 112.333            | 1.667             | -26.241 | -2.005 | -1.505 | 0.057 | -1.562          |
| 8   | 120   | 105   | 113.848            | 6.152             | -23.466 | -1.793 | -1.293 | 0.065 | -1.358          |
| 9   | 123   | 89    | 105.766            | 17.234            | -19.435 | -1.485 | -0.985 | 0.073 | -1.058          |
| 10  | 111   | 98    | 110.312            | 0.688             | -15.251 | -1.165 | -0.665 | 0.081 | -0.747          |
| 11  | 130   | 102   | 112.333            | 17.667            | -15.241 | -1.165 | -0.665 | 0.089 | -0.754          |
| 12  | 113   | 97    | 109.807            | 3.193             | -14.281 | -1.091 | -0.591 | 0.098 | -0.689          |
| 13  | 101   | 69    | 95.664             | 5.336             | -14.281 | -1.091 | -0.591 | 0.106 | -0.697          |
| 14  | 106   | 87    | 104.756            | 1.244             | -13.353 | -1.020 | -0.520 | 0.114 | -0.634          |
| 15  | 113   | 89    | 105.766            | 7.234             | -12.394 | -0.947 | -0.447 | 0.122 | -0.569          |
| 16  | 117   | 103   | 112.838            | 4.162             | -12.322 | -0.941 | -0.441 | 0.130 | -0.572          |
| 17  | 99    | 100   | 111.322            | -12.322           | -12.271 | -0.938 | -0.438 | 0.138 | -0.576          |
| 18  | 108   | 104   | 113.343            | -5.343            | -12.261 | -0.937 | -0.437 | 0.146 | -0.583          |
| 19  | 118   | 92    | 107.281            | 10.719            | -10.93  | -0.835 | -0.335 | 0.154 | -0.490          |
| 20  | 104   | 105   | 113.848            | -9.848            | -9.848  | -0.752 | -0.252 | 0.163 | -0.415          |
| 21  | 98    | 88    | 105.261            | -7.261            | -9.838  | -0.752 | -0.252 | 0.171 | -0.422          |
| 22  | 114   | 99    | 110.817            | 3.183             | -8.909  | -0.681 | -0.181 | 0.179 | -0.360          |
| 23  | 113   | 102   | 112.333            | 0.667             | -8.848  | -0.676 | -0.176 | 0.187 | -0.363          |
| 24  | 114   | 98    | 110.312            | 3.688             | -8.281  | -0.633 | -0.133 | 0.195 | -0.328          |
| 25  | 122   | 117   | 119.909            | 2.091             | -8.22   | -0.628 | -0.128 | 0.203 | -0.331          |
| 26  | 137   | 117   | 119.909            | 17.091            | -7.807  | -0.597 | -0.097 | 0.211 | -0.308          |
| 27  | 115   | 104   | 113.343            | 1.657             | -7.766  | -0.593 | -0.093 | 0.220 | -0.313          |
| 28  | 122   | 131   | 126.981            | -4.981            | -7.363  | -0.563 | -0.063 | 0.228 | -0.290          |
| 29  | 119   | 121   | 121.930            | -2.930            | -7.292  | -0.557 | -0.057 | 0.236 | -0.293          |
| 30  | 113   | 111   | 116.879            | -3.879            | -7.261  | -0.555 | -0.055 | 0.244 | -0.299          |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|    |     |     |         |         |        |        |       |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|--------|--------|-------|-------|--------|
| 31 | 102 | 94  | 108.292 | -6.292  | -6.333 | -0.484 | 0.016 | 0.252 | -0.236 |
| 32 | 99  | 92  | 107.281 | -8.281  | -6.292 | -0.481 | 0.019 | 0.260 | -0.241 |
| 33 | 114 | 110 | 116.374 | -2.374  | -5.343 | -0.408 | 0.092 | 0.268 | -0.177 |
| 34 | 126 | 104 | 113.343 | 12.657  | -4.981 | -0.381 | 0.119 | 0.276 | -0.157 |
| 35 | 121 | 108 | 115.363 | 5.637   | -4.735 | -0.362 | 0.138 | 0.285 | -0.146 |
| 36 | 103 | 122 | 122.435 | -19.435 | -4.363 | -0.333 | 0.167 | 0.293 | -0.126 |
| 37 | 124 | 104 | 113.343 | 10.657  | -4.353 | -0.333 | 0.167 | 0.301 | -0.133 |
| 38 | 119 | 103 | 112.838 | 6.162   | -3.879 | -0.296 | 0.204 | 0.309 | -0.105 |
| 39 | 112 | 105 | 113.848 | -1.848  | -3.353 | -0.256 | 0.244 | 0.317 | -0.073 |
| 40 | 123 | 69  | 95.664  | 27.336  | -3.312 | -0.253 | 0.247 | 0.325 | -0.078 |
| 41 | 137 | 116 | 119.404 | 17.596  | -2.93  | -0.224 | 0.276 | 0.333 | -0.057 |
| 42 | 111 | 106 | 114.353 | -3.353  | -2.879 | -0.220 | 0.280 | 0.341 | -0.061 |
| 43 | 121 | 93  | 107.787 | 13.213  | -2.374 | -0.181 | 0.319 | 0.350 | -0.031 |
| 44 | 110 | 106 | 114.353 | -4.353  | -1.848 | -0.141 | 0.359 | 0.358 | 0.001  |
| 45 | 108 | 84  | 103.241 | 4.759   | -1.797 | -0.137 | 0.363 | 0.366 | -0.003 |
| 46 | 124 | 123 | 122.940 | 1.060   | -1.281 | -0.098 | 0.402 | 0.374 | 0.028  |
| 47 | 122 | 108 | 115.363 | 6.637   | -0.517 | -0.040 | 0.439 | 0.382 | 0.057  |
| 48 | 118 | 104 | 113.343 | 4.657   | -0.312 | -0.024 | 0.450 | 0.390 | 0.060  |
| 49 | 106 | 82  | 102.230 | 3.770   | 0.203  | 0.016  | 0.467 | 0.398 | 0.069  |
| 50 | 131 | 127 | 124.961 | 6.039   | 0.244  | 0.019  | 0.475 | 0.407 | 0.068  |
| 51 | 120 | 115 | 118.899 | 1.101   | 0.285  | 0.022  | 0.468 | 0.415 | 0.053  |
| 52 | 119 | 95  | 108.797 | 10.203  | 0.626  | 0.048  | 0.452 | 0.423 | 0.029  |
| 53 | 115 | 82  | 102.230 | 12.770  | 0.667  | 0.051  | 0.449 | 0.431 | 0.018  |
| 54 | 110 | 79  | 100.715 | 9.285   | 0.667  | 0.051  | 0.449 | 0.439 | 0.010  |
| 55 | 125 | 82  | 102.230 | 22.770  | 0.688  | 0.053  | 0.447 | 0.447 | 0.000  |
| 56 | 130 | 138 | 130.517 | -0.517  | 0.729  | 0.056  | 0.444 | 0.455 | -0.011 |
| 57 | 102 | 128 | 125.466 | -23.466 | 1.06   | 0.081  | 0.419 | 0.463 | -0.044 |
| 58 | 111 | 121 | 121.930 | -10.930 | 1.101  | 0.084  | 0.416 | 0.472 | -0.056 |
| 59 | 106 | 92  | 107.281 | -1.281  | 1.234  | 0.094  | 0.406 | 0.480 | -0.074 |
| 60 | 125 | 110 | 116.374 | 8.626   | 1.244  | 0.095  | 0.405 | 0.488 | -0.083 |
| 61 | 68  | 110 | 116.374 | -48.374 | 1.657  | 0.127  | 0.373 | 0.496 | -0.123 |
| 62 | 111 | 108 | 115.363 | -4.363  | 1.667  | 0.127  | 0.373 | 0.504 | -0.131 |
| 63 | 117 | 110 | 116.374 | 0.626   | 1.667  | 0.127  | 0.373 | 0.512 | -0.140 |
| 64 | 111 | 117 | 119.909 | -8.909  | 1.688  | 0.129  | 0.371 | 0.520 | -0.149 |
| 65 | 125 | 104 | 113.343 | 11.657  | 2.091  | 0.160  | 0.340 | 0.528 | -0.188 |
| 66 | 114 | 111 | 116.879 | -2.879  | 3.183  | 0.243  | 0.257 | 0.537 | -0.280 |
| 67 | 114 | 93  | 107.787 | 6.213   | 3.193  | 0.244  | 0.256 | 0.545 | -0.289 |
| 68 | 93  | 88  | 105.261 | -12.261 | 3.203  | 0.245  | 0.255 | 0.553 | -0.298 |
| 69 | 112 | 86  | 104.251 | 7.749   | 3.688  | 0.282  | 0.218 | 0.561 | -0.343 |
| 70 | 101 | 79  | 100.715 | 0.285   | 3.729  | 0.285  | 0.215 | 0.569 | -0.354 |
| 71 | 105 | 79  | 100.715 | 4.285   | 3.77   | 0.288  | 0.212 | 0.577 | -0.365 |
| 72 | 71  | 73  | 97.684  | -26.684 | 4.162  | 0.318  | 0.182 | 0.585 | -0.403 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |     |         |         |        |       |        |       |        |
|-----|-----|-----|---------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 73  | 93  | 92  | 107.281 | -14.281 | 4.285  | 0.327 | 0.173  | 0.593 | -0.421 |
| 74  | 77  | 84  | 103.241 | -26.241 | 4.657  | 0.356 | 0.144  | 0.602 | -0.457 |
| 75  | 70  | 81  | 101.725 | -31.725 | 4.759  | 0.364 | 0.136  | 0.610 | -0.473 |
| 76  | 70  | 86  | 104.251 | -34.251 | 5.06   | 0.387 | 0.113  | 0.618 | -0.505 |
| 77  | 102 | 97  | 109.807 | -7.807  | 5.336  | 0.408 | 0.092  | 0.626 | -0.534 |
| 78  | 68  | 80  | 101.220 | -33.220 | 5.637  | 0.431 | 0.069  | 0.634 | -0.565 |
| 79  | 68  | 74  | 98.189  | -30.189 | 5.79   | 0.442 | 0.058  | 0.642 | -0.585 |
| 80  | 122 | 102 | 112.333 | 9.667   | 6.039  | 0.461 | 0.039  | 0.650 | -0.612 |
| 81  | 123 | 97  | 109.807 | 13.193  | 6.152  | 0.470 | 0.030  | 0.659 | -0.629 |
| 82  | 115 | 92  | 107.281 | 7.719   | 6.162  | 0.471 | 0.029  | 0.667 | -0.637 |
| 83  | 125 | 105 | 113.848 | 11.152  | 6.213  | 0.475 | 0.025  | 0.675 | -0.650 |
| 84  | 93  | 92  | 107.281 | -14.281 | 6.234  | 0.476 | 0.024  | 0.683 | -0.659 |
| 85  | 116 | 96  | 109.302 | 6.698   | 6.234  | 0.476 | 0.024  | 0.691 | -0.667 |
| 86  | 115 | 86  | 104.251 | 10.749  | 6.637  | 0.507 | -0.007 | 0.699 | -0.706 |
| 87  | 115 | 93  | 107.787 | 7.213   | 6.647  | 0.508 | -0.008 | 0.707 | -0.715 |
| 88  | 115 | 94  | 108.292 | 6.708   | 6.688  | 0.511 | -0.011 | 0.715 | -0.726 |
| 89  | 94  | 90  | 106.271 | -12.271 | 6.698  | 0.512 | -0.012 | 0.724 | -0.735 |
| 90  | 93  | 80  | 101.220 | -8.220  | 6.708  | 0.513 | -0.013 | 0.732 | -0.744 |
| 91  | 101 | 106 | 114.353 | -13.353 | 7.132  | 0.545 | -0.045 | 0.740 | -0.785 |
| 92  | 101 | 94  | 108.292 | -7.292  | 7.213  | 0.551 | -0.051 | 0.748 | -0.799 |
| 93  | 125 | 95  | 108.797 | 16.203  | 7.234  | 0.553 | -0.053 | 0.756 | -0.809 |
| 94  | 125 | 100 | 111.322 | 13.678  | 7.719  | 0.590 | -0.090 | 0.764 | -0.854 |
| 95  | 110 | 98  | 110.312 | -0.312  | 7.749  | 0.592 | -0.092 | 0.772 | -0.864 |
| 96  | 123 | 109 | 115.868 | 7.132   | 7.749  | 0.592 | -0.092 | 0.780 | -0.873 |
| 97  | 109 | 95  | 108.797 | 0.203   | 8.626  | 0.659 | -0.159 | 0.789 | -0.948 |
| 98  | 125 | 101 | 111.827 | 13.173  | 9.193  | 0.702 | -0.202 | 0.797 | -0.999 |
| 99  | 107 | 89  | 105.766 | 1.234   | 9.224  | 0.705 | -0.205 | 0.805 | -1.010 |
| 100 | 128 | 123 | 122.940 | 5.060   | 9.285  | 0.709 | -0.209 | 0.813 | -1.022 |
| 101 | 116 | 91  | 106.776 | 9.224   | 9.667  | 0.739 | -0.239 | 0.821 | -1.060 |
| 102 | 98  | 83  | 102.735 | -4.735  | 10.203 | 0.780 | -0.280 | 0.829 | -1.109 |
| 103 | 119 | 97  | 109.807 | 9.193   | 10.657 | 0.814 | -0.314 | 0.837 | -1.152 |
| 104 | 103 | 103 | 112.838 | -9.838  | 10.719 | 0.819 | -0.319 | 0.846 | -1.165 |
| 105 | 106 | 102 | 112.333 | -6.333  | 10.749 | 0.821 | -0.321 | 0.854 | -1.175 |
| 106 | 89  | 86  | 104.251 | -15.251 | 11.152 | 0.852 | -0.352 | 0.862 | -1.214 |
| 107 | 117 | 98  | 110.312 | 6.688   | 11.173 | 0.854 | -0.354 | 0.870 | -1.224 |
| 108 | 107 | 98  | 110.312 | -3.312  | 11.657 | 0.891 | -0.391 | 0.878 | -1.269 |
| 109 | 110 | 90  | 106.271 | 3.729   | 12.657 | 0.967 | -0.467 | 0.886 | -1.353 |
| 110 | 112 | 89  | 105.766 | 6.234   | 12.678 | 0.969 | -0.469 | 0.894 | -1.363 |
| 111 | 112 | 95  | 108.797 | 3.203   | 12.77  | 0.976 | -0.476 | 0.902 | -1.378 |
| 112 | 112 | 86  | 104.251 | 7.749   | 13.173 | 1.007 | -0.507 | 0.911 | -1.417 |
| 113 | 105 | 87  | 104.756 | 0.244   | 13.193 | 1.008 | -0.508 | 0.919 | -1.427 |
| 114 | 112 | 89  | 105.766 | 6.234   | 13.213 | 1.010 | -0.510 | 0.927 | -1.436 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |       |       |         |           |        |       |        |                     |        |
|-----|-------|-------|---------|-----------|--------|-------|--------|---------------------|--------|
| 115 | 88    | 84    | 103.241 | -15.241   | 13.678 | 1.045 | -0.545 | 0.935               | -1.480 |
| 116 | 108   | 108   | 115.363 | -7.363    | 15.739 | 1.203 | -0.703 | 0.943               | -1.646 |
| 117 | 105   | 105   | 113.848 | -8.848    | 16.203 | 1.238 | -0.738 | 0.951               | -1.689 |
| 118 | 107   | 95    | 108.797 | -1.797    | 17.091 | 1.306 | -0.806 | 0.959               | -1.765 |
| 119 | 98    | 89    | 105.766 | -7.766    | 17.234 | 1.317 | -0.817 | 0.967               | -1.784 |
| 120 | 123   | 101   | 111.827 | 11.173    | 17.596 | 1.344 | -0.844 | 0.976               | -1.820 |
| 121 | 124   | 100   | 111.322 | 12.678    | 17.667 | 1.350 | -0.850 | 0.984               | -1.834 |
| 122 | 106   | 78    | 100.210 | 5.790     | 22.77  | 1.740 | -1.240 | 0.992               | -2.232 |
| 123 | 121   | 88    | 105.261 | 15.739    | 27.336 | 2.089 | -1.589 | 1.000               | -2.589 |
|     |       |       |         |           |        |       |        |                     |        |
| JLH | 13579 | 12075 |         | $\bar{X}$ | 98.171 |       |        | L <sub>hitung</sub> | 0.069  |
|     |       |       |         | st.dev.   | 13.088 |       |        | L <sub>tabel</sub>  | 0.080  |

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut didapat SD Galat = 13,088; harga Lilliefors hitung sebesar 0,069; sedangkan harga Lilliefors tabel pada taraf signifikansi 5% dengan n = 123 sebesar 0,080. Jadi  $L_o > L_t$ , yaitu  $0,069 > 0,080$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa skor Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas kecerdasan emosional (X3) berasal dari populasi berdistribusi NORMAL.

#### g. Uji Normalitas Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas Motivasi Kerja (X4)

a : 38.567  
b : 0.753

| No. | X <sub>5</sub> | X <sub>4</sub> | $\hat{Y} = a + bX$ | (X <sub>5</sub> - $\hat{Y}$ ) | Galat T | Z      | F(Z <sub>i</sub> ) | S(Z <sub>i</sub> ) | [F(Z <sub>i</sub> ) - S(Z <sub>i</sub> )] |
|-----|----------------|----------------|--------------------|-------------------------------|---------|--------|--------------------|--------------------|---|
| 1   | 107            | 91             | 107.075            | -0.075                        | -58.648 | -5.843 | -5.343             | 0.008              | -5.351                                    |
| 2   | 106            | 101            | 114.603            | -8.603                        | -27.03  | -2.693 | -2.193             | 0.016              | -2.209                                    |
| 3   | 113            | 94             | 109.333            | 3.667                         | -26.535 | -2.644 | -2.144             | 0.024              | -2.168                                    |
| 4   | 114            | 94             | 109.333            | 4.667                         | -26.535 | -2.644 | -2.144             | 0.033              | -2.176                                    |
| 5   | 112            | 101            | 114.603            | -2.603                        | -24.018 | -2.393 | -1.893             | 0.041              | -1.933                                    |
| 6   | 121            | 108            | 119.873            | 1.127                         | -21.018 | -2.094 | -1.594             | 0.049              | -1.643                                    |
| 7   | 114            | 94             | 109.333            | 4.667                         | -18.075 | -1.801 | -1.301             | 0.057              | -1.358                                    |
| 8   | 120            | 112            | 122.884            | -2.884                        | -18.03  | -1.796 | -1.296             | 0.065              | -1.361                                    |
| 9   | 123            | 96             | 110.839            | 12.161                        | -17.086 | -1.702 | -1.202             | 0.073              | -1.275                                    |
| 10  | 111            | 100            | 113.850            | -2.850                        | -16.333 | -1.627 | -1.127             | 0.081              | -1.208                                    |
| 11  | 130            | 92             | 107.828            | 22.172                        | -15.615 | -1.556 | -1.056             | 0.089              | -1.145                                    |
| 12  | 113            | 96             | 110.839            | 2.161                         | -14.828 | -1.477 | -0.977             | 0.098              | -1.075                                    |
| 13  | 101            | 73             | 93.524             | 7.476                         | -14.401 | -1.435 | -0.935             | 0.106              | -1.040                                    |
| 14  | 106            | 84             | 101.805            | 4.195                         | -14.075 | -1.402 | -0.902             | 0.114              | -1.016                                    |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|    |     |     |         |         |         |        |        |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|
| 15 | 113 | 84  | 101.805 | 11.195  | -13.862 | -1.381 | -0.881 | 0.122 | -1.003 |
| 16 | 117 | 85  | 102.558 | 14.442  | -13.075 | -1.303 | -0.803 | 0.130 | -0.933 |
| 17 | 99  | 85  | 102.558 | -3.558  | -11.603 | -1.156 | -0.656 | 0.138 | -0.794 |
| 18 | 108 | 95  | 110.086 | -2.086  | -10.367 | -1.033 | -0.533 | 0.146 | -0.679 |
| 19 | 118 | 93  | 108.581 | 9.419   | -9.592  | -0.956 | -0.456 | 0.154 | -0.610 |
| 20 | 104 | 94  | 109.333 | -5.333  | -9.356  | -0.932 | -0.432 | 0.163 | -0.595 |
| 21 | 98  | 88  | 104.816 | -6.816  | -8.603  | -0.857 | -0.357 | 0.171 | -0.528 |
| 22 | 114 | 91  | 107.075 | 6.925   | -8.356  | -0.832 | -0.332 | 0.179 | -0.511 |
| 23 | 113 | 107 | 119.120 | -6.120  | -7.648  | -0.762 | -0.262 | 0.187 | -0.449 |
| 24 | 114 | 89  | 105.569 | 8.431   | -7.569  | -0.754 | -0.254 | 0.195 | -0.449 |
| 25 | 122 | 99  | 113.098 | 8.902   | -7.345  | -0.732 | -0.232 | 0.203 | -0.435 |
| 26 | 137 | 118 | 127.401 | 9.599   | -7.322  | -0.729 | -0.229 | 0.211 | -0.441 |
| 27 | 115 | 97  | 111.592 | 3.408   | -6.816  | -0.679 | -0.179 | 0.220 | -0.399 |
| 28 | 122 | 103 | 116.109 | 5.891   | -6.592  | -0.657 | -0.157 | 0.228 | -0.384 |
| 29 | 119 | 117 | 126.648 | -7.648  | -6.12   | -0.610 | -0.110 | 0.236 | -0.345 |
| 30 | 113 | 118 | 127.401 | -14.401 | -5.862  | -0.584 | -0.084 | 0.244 | -0.328 |
| 31 | 102 | 91  | 107.075 | -5.075  | -5.333  | -0.531 | -0.031 | 0.252 | -0.283 |
| 32 | 99  | 90  | 106.322 | -7.322  | -5.075  | -0.506 | -0.006 | 0.260 | -0.266 |
| 33 | 114 | 103 | 116.109 | -2.109  | -4.771  | -0.475 | 0.025  | 0.268 | -0.244 |
| 34 | 126 | 104 | 116.862 | 9.138   | -4.569  | -0.455 | 0.045  | 0.276 | -0.232 |
| 35 | 121 | 109 | 120.626 | 0.374   | -4.401  | -0.438 | 0.062  | 0.285 | -0.223 |
| 36 | 103 | 104 | 116.862 | -13.862 | -4.39   | -0.437 | 0.063  | 0.293 | -0.230 |
| 37 | 124 | 101 | 114.603 | 9.397   | -4.367  | -0.435 | 0.065  | 0.301 | -0.236 |
| 38 | 119 | 103 | 116.109 | 2.891   | -3.839  | -0.382 | 0.118  | 0.309 | -0.191 |
| 39 | 112 | 91  | 107.075 | 4.925   | -3.816  | -0.380 | 0.120  | 0.317 | -0.197 |
| 40 | 123 | 95  | 110.086 | 12.914  | -3.558  | -0.354 | 0.146  | 0.325 | -0.180 |
| 41 | 137 | 96  | 110.839 | 26.161  | -3.333  | -0.332 | 0.168  | 0.333 | -0.165 |
| 42 | 111 | 87  | 104.064 | 6.936   | -2.884  | -0.287 | 0.213  | 0.341 | -0.129 |
| 43 | 121 | 87  | 104.064 | 16.936  | -2.85   | -0.284 | 0.216  | 0.350 | -0.134 |
| 44 | 110 | 87  | 104.064 | 5.936   | -2.85   | -0.284 | 0.216  | 0.358 | -0.142 |
| 45 | 108 | 93  | 108.581 | -0.581  | -2.603  | -0.259 | 0.241  | 0.366 | -0.125 |
| 46 | 124 | 108 | 119.873 | 4.127   | -2.581  | -0.257 | 0.243  | 0.374 | -0.131 |
| 47 | 122 | 90  | 106.322 | 15.678  | -2.333  | -0.232 | 0.268  | 0.382 | -0.115 |
| 48 | 118 | 102 | 115.356 | 2.644   | -2.109  | -0.210 | 0.290  | 0.390 | -0.100 |
| 49 | 106 | 94  | 109.333 | -3.333  | -2.098  | -0.209 | 0.291  | 0.398 | -0.107 |
| 50 | 131 | 103 | 116.109 | 14.891  | -2.086  | -0.208 | 0.292  | 0.407 | -0.114 |
| 51 | 120 | 114 | 124.390 | -4.390  | -1.592  | -0.159 | 0.341  | 0.415 | -0.073 |
| 52 | 119 | 99  | 113.098 | 5.902   | -0.839  | -0.084 | 0.416  | 0.423 | -0.006 |
| 53 | 115 | 83  | 101.052 | 13.948  | -0.805  | -0.080 | 0.420  | 0.431 | -0.011 |
| 54 | 110 | 92  | 107.828 | 2.172   | -0.794  | -0.079 | 0.421  | 0.439 | -0.018 |
| 55 | 125 | 104 | 116.862 | 8.138   | -0.581  | -0.058 | 0.442  | 0.447 | -0.005 |
| 56 | 130 | 115 | 125.143 | 4.857   | -0.333  | -0.033 | 0.467  | 0.455 | 0.012  |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |     |         |         |        |        |        |       |        |
|----|-----|-----|---------|---------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 57 | 102 | 105 | 117.615 | -15.615 | -0.075 | -0.007 | 0.493  | 0.463 | 0.029  |
| 58 | 111 | 104 | 116.862 | -5.862  | 0.15   | 0.015  | 0.485  | 0.472 | 0.014  |
| 59 | 106 | 93  | 108.581 | -2.581  | 0.184  | 0.018  | 0.482  | 0.480 | 0.002  |
| 60 | 125 | 89  | 105.569 | 19.431  | 0.374  | 0.037  | 0.463  | 0.488 | -0.025 |
| 61 | 68  | 117 | 126.648 | -58.648 | 0.891  | 0.089  | 0.411  | 0.496 | -0.085 |
| 62 | 111 | 99  | 113.098 | -2.098  | 1.127  | 0.112  | 0.388  | 0.504 | -0.116 |
| 63 | 117 | 78  | 97.288  | 19.712  | 1.161  | 0.116  | 0.384  | 0.512 | -0.128 |
| 64 | 111 | 100 | 113.850 | -2.850  | 1.914  | 0.191  | 0.309  | 0.520 | -0.211 |
| 65 | 125 | 102 | 115.356 | 9.644   | 1.914  | 0.191  | 0.309  | 0.528 | -0.219 |
| 66 | 114 | 106 | 118.367 | -4.367  | 2.161  | 0.215  | 0.285  | 0.537 | -0.252 |
| 67 | 114 | 100 | 113.850 | 0.150   | 2.172  | 0.216  | 0.284  | 0.545 | -0.261 |
| 68 | 93  | 95  | 110.086 | -17.086 | 2.644  | 0.263  | 0.237  | 0.553 | -0.316 |
| 69 | 112 | 90  | 106.322 | 5.678   | 2.667  | 0.266  | 0.234  | 0.561 | -0.327 |
| 70 | 101 | 84  | 101.805 | -0.805  | 2.857  | 0.285  | 0.215  | 0.569 | -0.354 |
| 71 | 105 | 88  | 104.816 | 0.184   | 2.891  | 0.288  | 0.212  | 0.577 | -0.365 |
| 72 | 71  | 71  | 92.018  | -21.018 | 3.408  | 0.340  | 0.160  | 0.585 | -0.425 |
| 73 | 93  | 92  | 107.828 | -14.828 | 3.667  | 0.365  | 0.135  | 0.593 | -0.459 |
| 74 | 77  | 75  | 95.030  | -18.030 | 4.127  | 0.411  | 0.089  | 0.602 | -0.513 |
| 75 | 70  | 77  | 96.535  | -26.535 | 4.195  | 0.418  | 0.082  | 0.610 | -0.528 |
| 76 | 70  | 77  | 96.535  | -26.535 | 4.385  | 0.437  | 0.063  | 0.618 | -0.555 |
| 77 | 102 | 97  | 111.592 | -9.592  | 4.408  | 0.439  | 0.061  | 0.626 | -0.565 |
| 78 | 68  | 71  | 92.018  | -24.018 | 4.667  | 0.465  | 0.035  | 0.634 | -0.599 |
| 79 | 68  | 75  | 95.030  | -27.030 | 4.667  | 0.465  | 0.035  | 0.642 | -0.607 |
| 80 | 122 | 105 | 117.615 | 4.385   | 4.857  | 0.484  | 0.016  | 0.650 | -0.634 |
| 81 | 123 | 101 | 114.603 | 8.397   | 4.925  | 0.491  | 0.009  | 0.659 | -0.649 |
| 82 | 115 | 93  | 108.581 | 6.419   | 5.15   | 0.513  | -0.013 | 0.667 | -0.680 |
| 83 | 125 | 101 | 114.603 | 10.397  | 5.678  | 0.566  | -0.066 | 0.675 | -0.740 |
| 84 | 93  | 91  | 107.075 | -14.075 | 5.701  | 0.568  | -0.068 | 0.683 | -0.751 |
| 85 | 116 | 91  | 107.075 | 8.925   | 5.891  | 0.587  | -0.087 | 0.691 | -0.778 |
| 86 | 115 | 92  | 107.828 | 7.172   | 5.902  | 0.588  | -0.088 | 0.699 | -0.787 |
| 87 | 115 | 88  | 104.816 | 10.184  | 5.936  | 0.591  | -0.091 | 0.707 | -0.799 |
| 88 | 115 | 93  | 108.581 | 6.419   | 6.419  | 0.639  | -0.139 | 0.715 | -0.855 |
| 89 | 94  | 91  | 107.075 | -13.075 | 6.419  | 0.639  | -0.139 | 0.724 | -0.863 |
| 90 | 93  | 94  | 109.333 | -16.333 | 6.925  | 0.690  | -0.190 | 0.732 | -0.922 |
| 91 | 101 | 89  | 105.569 | -4.569  | 6.936  | 0.691  | -0.191 | 0.740 | -0.931 |
| 92 | 101 | 88  | 104.816 | -3.816  | 7.172  | 0.715  | -0.215 | 0.748 | -0.962 |
| 93 | 125 | 95  | 110.086 | 14.914  | 7.476  | 0.745  | -0.245 | 0.756 | -1.001 |
| 94 | 125 | 91  | 107.075 | 17.925  | 7.891  | 0.786  | -0.286 | 0.764 | -1.050 |
| 95 | 110 | 96  | 110.839 | -0.839  | 8.138  | 0.811  | -0.311 | 0.772 | -1.083 |
| 96 | 123 | 118 | 127.401 | -4.401  | 8.397  | 0.837  | -0.337 | 0.780 | -1.117 |
| 97 | 109 | 94  | 109.333 | -0.333  | 8.431  | 0.840  | -0.340 | 0.789 | -1.129 |
| 98 | 125 | 100 | 113.850 | 11.150  | 8.902  | 0.887  | -0.387 | 0.797 | -1.184 |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |       |       |         |           |        |       |        |              |        |
|-----|-------|-------|---------|-----------|--------|-------|--------|--------------|--------|
| 99  | 107   | 96    | 110.839 | -3.839    | 8.925  | 0.889 | -0.389 | 0.805        | -1.194 |
| 100 | 128   | 115   | 125.143 | 2.857     | 9.138  | 0.910 | -0.410 | 0.813        | -1.223 |
| 101 | 116   | 97    | 111.592 | 4.408     | 9.15   | 0.912 | -0.412 | 0.821        | -1.233 |
| 102 | 98    | 80    | 98.794  | -0.794    | 9.397  | 0.936 | -0.436 | 0.829        | -1.265 |
| 103 | 119   | 100   | 113.850 | 5.150     | 9.419  | 0.938 | -0.438 | 0.837        | -1.276 |
| 104 | 103   | 101   | 114.603 | -11.603   | 9.599  | 0.956 | -0.456 | 0.846        | -1.302 |
| 105 | 106   | 102   | 115.356 | -9.356    | 9.644  | 0.961 | -0.461 | 0.854        | -1.314 |
| 106 | 89    | 91    | 107.075 | -18.075   | 10.184 | 1.015 | -0.515 | 0.862        | -1.376 |
| 107 | 117   | 103   | 116.109 | 0.891     | 10.397 | 1.036 | -0.536 | 0.870        | -1.406 |
| 108 | 107   | 102   | 115.356 | -8.356    | 11.15  | 1.111 | -0.611 | 0.878        | -1.489 |
| 109 | 110   | 97    | 111.592 | -1.592    | 11.195 | 1.115 | -0.615 | 0.886        | -1.501 |
| 110 | 112   | 94    | 109.333 | 2.667     | 12.161 | 1.212 | -0.712 | 0.894        | -1.606 |
| 111 | 112   | 95    | 110.086 | 1.914     | 12.914 | 1.287 | -0.787 | 0.902        | -1.689 |
| 112 | 112   | 95    | 110.086 | 1.914     | 13.925 | 1.387 | -0.887 | 0.911        | -1.798 |
| 113 | 105   | 97    | 111.592 | -6.592    | 13.948 | 1.390 | -0.890 | 0.919        | -1.808 |
| 114 | 112   | 96    | 110.839 | 1.161     | 14.442 | 1.439 | -0.939 | 0.927        | -1.866 |
| 115 | 88    | 72    | 92.771  | -4.771    | 14.891 | 1.484 | -0.984 | 0.935        | -1.918 |
| 116 | 108   | 106   | 118.367 | -10.367   | 14.914 | 1.486 | -0.986 | 0.943        | -1.929 |
| 117 | 105   | 98    | 112.345 | -7.345    | 15.678 | 1.562 | -1.062 | 0.951        | -2.013 |
| 118 | 107   | 94    | 109.333 | -2.333    | 16.936 | 1.687 | -1.187 | 0.959        | -2.147 |
| 119 | 98    | 89    | 105.569 | -7.569    | 17.925 | 1.786 | -1.286 | 0.967        | -2.253 |
| 120 | 123   | 100   | 113.850 | 9.150     | 19.431 | 1.936 | -1.436 | 0.976        | -2.411 |
| 121 | 124   | 103   | 116.109 | 7.891     | 19.712 | 1.964 | -1.464 | 0.984        | -2.448 |
| 122 | 106   | 82    | 100.299 | 5.701     | 22.172 | 2.209 | -1.709 | 0.992        | -2.701 |
| 123 | 121   | 91    | 107.075 | 13.925    | 26.161 | 2.606 | -2.106 | 1.000        | -3.106 |
|     |       |       |         |           |        |       |        |              |        |
| JLH | 13579 | 11736 |         | $\bar{X}$ | 95.415 |       |        | $L_{hitung}$ | 0.029  |
|     |       |       |         | st.dev.   | 10.038 |       |        | $L_{tabel}$  | 0.080  |

Berdasarkan perhitungan pada tabel tersebut didapat SD Galat = 10,038; harga Lilliefors hitung sebesar 0,029; sedangkan harga Lilliefors tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $n = 123$  sebesar 0,080. Jadi  $L_o < L_t$ , yaitu  $0,029 < 0,080$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa skor Galat Taksiran Kinerja Islami guru (Y) atas Motivasi kerja ( $X_4$ ) berasal dari populasi berdistribusi NORMAL.

Berdasarkan hal yang telah sipaparkan dalam lampiran ini, dapat disimpulkan bahwa skor Galat Taksiran untuk seluruh variabel berasal dari populasi berdistribusi NORMAL. Sehingga semua variabel lainnya dapat dilanjutkan perhitungan selanjutnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LAMPIRAN – 07:

### DATA HASIL UJI SIGNIFIKANSI DAN UJI LINIERITAS

#### UJI SIGIFIKANSI KOEFISIEN REGRESI DAN LINIERITAS

##### A. Persamaan Regresi $X_4$ atas $X_1$

1. Dari tabel hasil tabulasi data diketahui bahwa :

$$\begin{aligned}\sum X_1 &= 12908 & \sum X_4^2 &= 1132078 \\ \sum X_4 &= 11736 & \sum X_1 X_4 &= 1243825 \\ \sum X_1^2 &= 1387458 & n &= 123\end{aligned}$$

2. Perhitungan koefisien a dan b untuk menentukan persamaan garis regresi

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X_4)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 X_4)}{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$a = \frac{(11736)(1387458) - (12908)(1243825)}{123(1387458) - (12908)^2} = 56,40220748$$

$$b = \frac{N(\sum X_1 X_4) - (\sum X_1)(\sum X_4)}{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{123(1243825) - (12908)(11736)}{123(1387458) - (12908)^2} = 0,371748411$$

maka persamaan garis regresi  $X_4$  atas  $X_1$  adalah :

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = 56,40 + 0,371X_1$$

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk keperluan uji linieritas dan keberartian regresi linier, maka dilakukan perhitungan untuk harga harga seperti dibawah ini.

a. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(T) = \sum Y^2 = \sum X_4^2 = 1132078$$

Jumlah Kuadrat Regresi JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{(11736)^2}{123} = 1119786,146$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK (b/a)

$$JK_{(b/a)} = b \sum X_1 X_4 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_4)}{n}$$

$$JK_{(b/a)} = 0,796 \left\{ 1243825 - \frac{(12908)(11736)}{123} \right\} = 4540,127071$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$

$$JK(S) = 1132078 - 1119786,146 - 4540,127071$$

$$JK(S) = 7751,72659$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum X_1 \left[ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{N} \right]$$

Tabel Perhitungan Jumlah Kekeliruan JK (G) X<sub>4</sub> atas X<sub>1</sub>

| No. | X <sub>1</sub> | k | n | X <sub>4</sub> | X <sub>4</sub> <sup>2</sup> | ΣX <sub>4</sub> | Σ(X <sub>4</sub> ) <sup>2</sup> | Σ(X <sub>4</sub> <sup>2</sup> ) | JK (G) |
|-----|----------------|---|---|----------------|-----------------------------|-----------------|---------------------------------|---------------------------------|--------|
| 1   | 70             | 1 | 2 | 73             | 5329                        | 165             | 27225                           | 13793                           | 180.5  |
| 2   | 70             |   |   | 92             | 8464                        |                 |                                 |                                 |        |
| 3   | 72             | 2 | 1 | 88             | 7744                        | 88              | 7744                            | 7744                            | 0      |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |    |    |   |     |       |     |       |       |            |
|----|----|----|---|-----|-------|-----|-------|-------|------------|
| 4  | 73 | 3  | 1 | 75  | 5625  | 75  | 5625  | 5625  | 0          |
| 5  | 75 | 4  | 3 | 71  | 5041  | 217 | 47089 | 15707 | 10.6666667 |
| 6  | 75 |    |   | 71  | 5041  |     |       |       |            |
| 7  | 75 |    |   | 75  | 5625  |     |       |       |            |
| 8  | 76 | 5  | 1 | 77  | 5929  | 77  | 5929  | 5929  | 0          |
| 9  | 79 | 6  | 3 | 84  | 7056  | 233 | 54289 | 18169 | 72.6666667 |
| 10 | 79 |    |   | 77  | 5929  |     |       |       |            |
| 11 | 79 |    |   | 72  | 5184  |     |       |       |            |
| 12 | 81 | 7  | 2 | 95  | 9025  | 191 | 36481 | 18241 | 0.5        |
| 13 | 81 |    |   | 96  | 9216  |     |       |       |            |
| 14 | 82 | 8  | 1 | 99  | 9801  | 99  | 9801  | 9801  | 0          |
| 15 | 83 | 9  | 2 | 93  | 8649  | 196 | 38416 | 19258 | 50         |
| 16 | 83 |    |   | 103 | 10609 |     |       |       |            |
| 17 | 85 | 10 | 1 | 84  | 7056  | 84  | 7056  | 7056  | 0          |
| 18 | 86 | 11 | 3 | 88  | 7744  | 285 | 81225 | 27153 | 78         |
| 19 | 86 |    |   | 97  | 9409  |     |       |       |            |
| 20 | 86 |    |   | 100 | 10000 |     |       |       |            |
| 21 | 87 | 12 | 3 | 104 | 10816 | 275 | 75625 | 25497 | 288.666667 |
| 22 | 87 |    |   | 91  | 8281  |     |       |       |            |
| 23 | 87 |    |   | 80  | 6400  |     |       |       |            |
| 24 | 88 | 13 | 3 | 88  | 7744  | 271 | 73441 | 24489 | 8.6666667  |
| 25 | 88 |    |   | 92  | 8464  |     |       |       |            |
| 26 | 88 |    |   | 91  | 8281  |     |       |       |            |
| 27 | 89 | 14 | 3 | 91  | 8281  | 267 | 71289 | 23841 | 78         |
| 28 | 89 |    |   | 94  | 8836  |     |       |       |            |
| 29 | 89 |    |   | 82  | 6724  |     |       |       |            |
| 30 | 90 | 15 | 3 | 84  | 7056  | 283 | 80089 | 26941 | 244.666667 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 31 | 90  |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 32 | 90  |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 33 | 92  | 16 | 1 | 92  | 8464  | 92  | 8464   | 8464  | 0          |
| 34 | 93  | 17 | 1 | 97  | 9409  | 97  | 9409   | 9409  | 0          |
| 35 | 94  | 18 | 1 | 89  | 7921  | 89  | 7921   | 7921  | 0          |
| 36 | 95  | 19 | 1 | 90  | 8100  | 90  | 8100   | 8100  | 0          |
| 37 | 96  | 20 | 1 | 93  | 8649  | 93  | 8649   | 8649  | 0          |
| 38 | 97  | 21 | 1 | 90  | 8100  | 90  | 8100   | 8100  | 0          |
| 39 | 98  | 22 | 1 | 92  | 8464  | 92  | 8464   | 8464  | 0          |
| 40 | 99  | 23 | 3 | 91  | 8281  | 277 | 76729  | 25587 | 10.6666667 |
| 41 | 99  |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 42 | 99  |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 43 | 100 | 24 | 3 | 105 | 11025 | 285 | 81225  | 27227 | 152        |
| 44 | 100 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 45 | 100 |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 46 | 102 | 25 | 1 | 95  | 9025  | 95  | 9025   | 9025  | 0          |
| 47 | 103 | 26 | 6 | 96  | 9216  | 561 | 314721 | 52559 | 105.5      |
| 48 | 103 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 49 | 103 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 50 | 103 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 51 | 103 |    |   | 88  | 7744  |     |        |       |            |
| 52 | 103 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 53 | 104 | 27 | 1 | 85  | 7225  | 85  | 7225   | 7225  | 0          |
| 54 | 105 | 28 | 1 | 96  | 9216  | 96  | 9216   | 9216  | 0          |
| 55 | 106 | 29 | 3 | 94  | 8836  | 281 | 78961  | 26405 | 84.6666667 |
| 56 | 106 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 57 | 106 |    |   | 87  | 7569  |     |        |       |            |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 58 | 107 | 30 | 3 | 103 | 10609 | 294 | 86436  | 28854 | 42         |
| 59 | 107 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 60 | 107 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 61 | 108 | 31 | 1 | 102 | 10404 | 102 | 10404  | 10404 | 0          |
| 62 | 109 | 32 | 5 | 96  | 9216  | 485 | 235225 | 47153 | 108        |
| 63 | 109 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 64 | 109 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 65 | 109 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 66 | 109 |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 67 | 110 | 33 | 4 | 100 | 10000 | 388 | 150544 | 37654 | 18         |
| 68 | 110 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 69 | 110 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 70 | 110 |    |   | 98  | 9604  |     |        |       |            |
| 71 | 111 | 34 | 3 | 99  | 9801  | 288 | 82944  | 27722 | 74         |
| 72 | 111 |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 73 | 111 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 74 | 112 | 35 | 4 | 94  | 8836  | 394 | 155236 | 38962 | 153        |
| 75 | 112 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 76 | 112 |    |   | 109 | 11881 |     |        |       |            |
| 77 | 112 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 78 | 113 | 36 | 1 | 102 | 10404 | 102 | 10404  | 10404 | 0          |
| 79 | 114 | 37 | 7 | 94  | 8836  | 688 | 473344 | 67728 | 107.428571 |
| 80 | 114 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 81 | 114 |    |   | 104 | 10816 |     |        |       |            |
| 82 | 114 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 83 | 114 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 84 | 114 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|-----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 85  | 114 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 86  | 115 | 38 | 7 | 91  | 8281  | 688 | 473344 | 68044 | 423.428571 |
| 87  | 115 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 88  | 115 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 89  | 115 |    |   | 99  | 9801  |     |        |       |            |
| 90  | 115 |    |   | 87  | 7569  |     |        |       |            |
| 91  | 115 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 92  | 115 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 93  | 116 | 39 | 2 | 107 | 11449 | 204 | 41616  | 20858 | 50         |
| 94  | 116 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 95  | 117 | 40 | 3 | 108 | 11664 | 314 | 98596  | 32884 | 18.6666667 |
| 96  | 117 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 97  | 117 |    |   | 104 | 10816 |     |        |       |            |
| 98  | 118 | 41 | 1 | 91  | 8281  | 91  | 8281   | 8281  | 0          |
| 99  | 119 | 42 | 2 | 117 | 13689 | 218 | 47524  | 23890 | 128        |
| 100 | 119 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 101 | 120 | 43 | 1 | 103 | 10609 | 103 | 10609  | 10609 | 0          |
| 102 | 121 | 44 | 3 | 90  | 8100  | 310 | 96100  | 32350 | 316.666667 |
| 103 | 121 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 104 | 121 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 105 | 122 | 45 | 2 | 101 | 10201 | 186 | 34596  | 17426 | 128        |
| 106 | 122 |    |   | 85  | 7225  |     |        |       |            |
| 107 | 123 | 46 | 3 | 108 | 11664 | 269 | 72361  | 24637 | 516.666667 |
| 108 | 123 |    |   | 83  | 6889  |     |        |       |            |
| 109 | 123 |    |   | 78  | 6084  |     |        |       |            |
| 110 | 125 | 47 | 2 | 118 | 13924 | 236 | 55696  | 27848 | 0          |
| 111 | 125 |    |   | 118 | 13924 |     |        |       |            |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|            |              |    |            |              |                                   |     |       |       |                 |
|------------|--------------|----|------------|--------------|-----------------------------------|-----|-------|-------|-----------------|
| 112        | 126          | 48 | 3          | 104          | 10816                             | 291 | 84681 | 28385 | 158             |
| 113        | 126          |    |            | 87           | 7569                              |     |       |       |                 |
| 114        | 126          |    |            | 100          | 10000                             |     |       |       |                 |
| 115        | 128          | 49 | 2          | 89           | 7921                              | 206 | 42436 | 21610 | 392             |
| 116        | 128          |    |            | 117          | 13689                             |     |       |       |                 |
| 117        | 130          | 50 | 2          | 118          | 13924                             | 221 | 48841 | 24533 | 112.5           |
| 118        | 130          |    |            | 103          | 10609                             |     |       |       |                 |
| 119        | 131          | 51 | 1          | 101          | 10201                             | 101 | 10201 | 10201 | 0               |
| 120        | 132          | 52 | 1          | 114          | 12996                             | 114 | 12996 | 12996 | 0               |
| 121        | 133          | 53 | 1          | 96           | 9216                              | 96  | 9216  | 9216  | 0               |
| 122        | 135          | 54 | 1          | 103          | 10609                             | 103 | 10609 | 10609 | 0               |
| 123        | 140          | 55 | 1          | 115          | 13225                             | 115 | 13225 | 13225 | 0               |
| <b>JLH</b> | <b>12908</b> |    | <b>123</b> | <b>11736</b> | <b><math>\Sigma JK (G)</math></b> |     |       |       | <b>4111.524</b> |

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$JK(TC) = 7751,72659 - 4111,524 = 3640,202588$$

g. Varians Regresi RJK (b/a)

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{4540,127071}{1} = 4540,127071$$

h. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK (res)

$$RJK_{(res)} = \frac{JK(S)}{N - 2} = \frac{7751,72659}{123 - 2} = 126,0443348$$

i. Varians Tuna Cocok RJK (TC)

$$RJK_{(TC)} = \frac{JK(TC)}{N - k} = \frac{3640,202588}{123 - 55} = 53,532391$$

$$db \text{ regresi total} = n = 123$$

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

$$db \text{ regresi } a = 1$$

$$db \text{ regresi } (b/a) = 1$$

$$db \text{ Residu (sisa)} = n - 2 = 123 - 2 = 121$$

$$db \text{ Tuna Cocok} = k - 2 = 55 - 2 = 53$$

$$db \text{ kekeliruan} = n - k = 123 - 55 = 68$$

Varian Kekeliruan ( $S^2_e$ ) RJK (G)

$$RJK_{(G)} = \frac{JK(G)}{k - 2} = \frac{4111,524}{55 - 2} = 77,5759245$$

### k. Uji Kelinearian Persamaan Regresi

Besar kelinieran persamaan regresi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{53,532391}{77,5759245} = 0,690064493$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat

kebebasan (dk) pembilang =  $k - 2 = 55 - 2 = 53$  dan derajat kebebasan (dk) penyebut =  $N$

–  $k = 123 - 55 = 68$  diperoleh  $F_{tabel} = 1,52$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,690 < 1,52$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} =$

$56,40 + 0,371X_1$  adalah **linier**

### 1. Uji Keberartian Persamaan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(res)} = \frac{4540,12707}{126,0443348} = 36,02008039$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat

kebebasan (dk)  $b/a$  : dk residu atau 1 : 121,  $F_{tabel} = 3,92$ . Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36,02 > 3,92$ ) sehingga dapat disimpulkan koefisien

arah regresi  $X_4$  atas  $X_1$  adalah **berarti** pada  $\alpha = 0,05$ .

## Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara $X_4$ atas $X_1$

| Varians       | JK          | dk  | RJK         | F <sub>hitung</sub> | F <sub>tabel(5%)</sub> |
|---------------|-------------|-----|-------------|---------------------|------------------------|
| Total         | 1132078     | 123 |             |                     |                        |
| Regresi (a)   | 1119786.146 | 1   |             |                     |                        |
| Regresi (b/a) | 4540.127071 | 1   | 4540.127071 | 36.02008039         | 3.92                   |
| Sisa          | 7751.726588 | 121 | 126.0443348 |                     |                        |
| Galat         | 4111.524    | 68  | 77.57592453 |                     |                        |
| T.Cocok       | 3640.202588 | 53  | 53.532391   | 0.690064493         | 1.52                   |

### B. Persamaan Regresi $X_4$ atas $X_2$

1. Dari tabel hasil tabulasi data, diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} \sum X_2 &= 14092 & \sum X_4^2 &= 1132078 \\ \sum X_4 &= 11736 & \sum X_2 X_4 &= 1352016 \\ \sum X_2^2 &= 1651134 & n &= 123 \end{aligned}$$

2. Perhitungan koefisien a dan b untuk menentukan persamaan garis regresi

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X_4)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 X_4)}{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$a = \frac{(11736)(1651134) - (14092)(1352016)}{123(1651134) - (14092)^2} = 72,16378536$$

$$b = \frac{N(\sum X_2 X_4) - (\sum X_2)(\sum X_4)}{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$



$$b = \frac{123(1352016) - (14092)(11736)}{123(1651134) - (14092)^2} = 0,202941697$$

maka persamaan garis regresi  $X_4$  atas  $X_2$  adalah :

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$\hat{Y} = 72,16 + 0,202X_2$$

3. Untuk keperluan uji linieritas dan keberartian regresi linier, maka dilakukan perhitungan untuk harga-harga seperti berikut

a. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(T) = \sum Y^2 = \sum X_4^2 = 1132078$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{(11736)^2}{123} = 1119786,146$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK (b/a)

$$JK_{(b/a)} = b \sum X_2 X_4 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_4)}{n}$$

$$JK_{(b/a)} = 0,202 \left\{ 1352016 - \frac{(14092)(11736)}{123} \right\} = 1508,460687$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK_{(b/a)}$$

$$JK(S) = 1132078 - 1119786,146 - 1508,460687$$

$$JK(S) = 10783,393$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum X_2 \left[ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{N} \right]$$

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel Perhitungan Jumlah Kekeliruan JK (G)  $X_4$  atas  $X_2$**

| No. | $X_2$ | k  | n | $X_4$ | $X_4^2$ | $\Sigma X_4$ | $\Sigma (X_4)^2$ | $\Sigma (X_4^2)$ | JK (G)     |
|-----|-------|----|---|-------|---------|--------------|------------------|------------------|------------|
| 1   | 75    | 1  | 2 | 104   | 10816   | 205          | 42025            | 21017            | 4.5        |
| 2   | 75    |    |   | 101   | 10201   |              |                  |                  |            |
| 3   | 80    | 2  | 1 | 92    | 8464    | 92           | 8464             | 8464             | 0          |
| 4   | 81    | 3  | 1 | 102   | 10404   | 102          | 10404            | 10404            | 0          |
| 5   | 82    | 4  | 2 | 91    | 8281    | 197          | 38809            | 19517            | 112.5      |
| 6   | 82    |    |   | 106   | 11236   |              |                  |                  |            |
| 7   | 84    | 5  | 1 | 93    | 8649    | 93           | 8649             | 8649             | 0          |
| 8   | 86    | 6  | 1 | 77    | 5929    | 77           | 5929             | 5929             | 0          |
| 9   | 87    | 7  | 2 | 93    | 8649    | 184          | 33856            | 16930            | 2          |
| 10  | 87    |    |   | 91    | 8281    |              |                  |                  |            |
| 11  | 88    | 8  | 2 | 103   | 10609   | 196          | 38416            | 19258            | 50         |
| 12  | 88    |    |   | 93    | 8649    |              |                  |                  |            |
| 13  | 89    | 9  | 2 | 96    | 9216    | 173          | 29929            | 15145            | 180.5      |
| 14  | 89    |    |   | 77    | 5929    |              |                  |                  |            |
| 15  | 90    | 10 | 2 | 90    | 8100    | 178          | 31684            | 15844            | 2          |
| 16  | 90    |    |   | 88    | 7744    |              |                  |                  |            |
| 17  | 91    | 11 | 2 | 71    | 5041    | 142          | 20164            | 10082            | 0          |
| 18  | 91    |    |   | 71    | 5041    |              |                  |                  |            |
| 19  | 92    | 12 | 2 | 84    | 7056    | 159          | 25281            | 12681            | 40.5       |
| 20  | 92    |    |   | 75    | 5625    |              |                  |                  |            |
| 21  | 93    | 13 | 1 | 75    | 5625    | 75           | 5625             | 5625             | 0          |
| 22  | 94    | 14 | 1 | 72    | 5184    | 72           | 5184             | 5184             | 0          |
| 23  | 95    | 15 | 1 | 91    | 8281    | 91           | 8281             | 8281             | 0          |
| 24  | 98    | 16 | 1 | 106   | 11236   | 106          | 11236            | 11236            | 0          |
| 25  | 99    | 17 | 3 | 108   | 11664   | 311          | 96721            | 32489            | 248.666667 |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 26 | 99  |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 27 | 99  |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 28 | 102 | 18 | 2 | 90  | 8100  | 181 | 32761  | 16381 | 0.5        |
| 29 | 102 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 30 | 103 | 19 | 1 | 93  | 8649  | 93  | 8649   | 8649  | 0          |
| 31 | 104 | 20 | 2 | 99  | 9801  | 194 | 37636  | 18826 | 8          |
| 32 | 104 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 33 | 105 | 21 | 3 | 94  | 8836  | 282 | 79524  | 26508 | 0          |
| 34 | 105 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 35 | 105 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 36 | 106 | 22 | 1 | 91  | 8281  | 91  | 8281   | 8281  | 0          |
| 37 | 107 | 23 | 5 | 94  | 8836  | 475 | 225625 | 45205 | 80         |
| 38 | 107 |    |   | 88  | 7744  |     |        |       |            |
| 39 | 107 |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 40 | 107 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 41 | 107 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 42 | 108 | 24 | 1 | 78  | 6084  | 78  | 6084   | 6084  | 0          |
| 43 | 109 | 25 | 3 | 84  | 7056  | 262 | 68644  | 22906 | 24.6666667 |
| 44 | 109 |    |   | 87  | 7569  |     |        |       |            |
| 45 | 109 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 46 | 110 | 26 | 4 | 109 | 11881 | 364 | 132496 | 33618 | 494        |
| 47 | 110 |    |   | 84  | 7056  |     |        |       |            |
| 48 | 110 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 49 | 110 |    |   | 80  | 6400  |     |        |       |            |
| 50 | 111 | 27 | 1 | 85  | 7225  | 85  | 7225   | 7225  | 0          |
| 51 | 112 | 28 | 3 | 118 | 13924 | 303 | 91809  | 31257 | 654        |
| 52 | 112 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 53 | 112 |    |   | 82  | 6724  |     |        |       |            |
| 54 | 113 | 29 | 1 | 87  | 7569  | 87  | 7569   | 7569  | 0          |
| 55 | 114 | 30 | 2 | 107 | 11449 | 201 | 40401  | 20285 | 84.5       |
| 56 | 114 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 57 | 115 | 31 | 2 | 102 | 10404 | 203 | 41209  | 20605 | 0.5        |
| 58 | 115 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 59 | 116 | 32 | 4 | 96  | 9216  | 369 | 136161 | 34205 | 164.75     |
| 60 | 116 |    |   | 83  | 6889  |     |        |       |            |
| 61 | 116 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 62 | 116 |    |   | 90  | 8100  |     |        |       |            |
| 63 | 117 | 33 | 2 | 73  | 5329  | 174 | 30276  | 15530 | 392        |
| 64 | 117 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 65 | 118 | 34 | 2 | 101 | 10201 | 197 | 38809  | 19417 | 12.5       |
| 66 | 118 |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 67 | 119 | 35 | 5 | 95  | 9025  | 469 | 219961 | 44015 | 22.8       |
| 68 | 119 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 69 | 119 |    |   | 92  | 8464  |     |        |       |            |
| 70 | 119 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 71 | 119 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 72 | 120 | 36 | 1 | 95  | 9025  | 95  | 9025   | 9025  | 0          |
| 73 | 122 | 37 | 3 | 97  | 9409  | 296 | 87616  | 29270 | 64.6666667 |
| 74 | 122 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 75 | 122 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 76 | 123 | 38 | 1 | 101 | 10201 | 101 | 10201  | 10201 | 0          |
| 77 | 124 | 39 | 4 | 88  | 7744  | 387 | 149769 | 37577 | 134.75     |
| 78 | 124 |    |   | 99  | 9801  |     |        |       |            |
| 79 | 124 |    |   | 104 | 10816 |     |        |       |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|-----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 80  | 124 |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 81  | 125 | 40 | 3 | 98  | 9604  | 287 | 82369  | 27525 | 68.6666667 |
| 82  | 125 |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 83  | 125 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 84  | 126 | 41 | 1 | 89  | 7921  | 89  | 7921   | 7921  | 0          |
| 85  | 127 | 42 | 3 | 100 | 10000 | 325 | 105625 | 35353 | 144.666667 |
| 86  | 127 |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 87  | 127 |    |   | 108 | 11664 |     |        |       |            |
| 88  | 128 | 43 | 5 | 85  | 7225  | 494 | 244036 | 49356 | 548.8      |
| 89  | 128 |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 90  | 128 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 91  | 128 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 92  | 128 |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 93  | 129 | 44 | 7 | 104 | 10816 | 685 | 469225 | 67139 | 106.857143 |
| 94  | 129 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 95  | 129 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 96  | 129 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 97  | 129 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 98  | 129 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 99  | 129 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 100 | 131 | 45 | 4 | 103 | 10609 | 401 | 160801 | 40293 | 92.75      |
| 101 | 131 |    |   | 92  | 8464  |     |        |       |            |
| 102 | 131 |    |   | 104 | 10816 |     |        |       |            |
| 103 | 131 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 104 | 132 | 46 | 3 | 97  | 9409  | 309 | 95481  | 32169 | 342        |
| 105 | 132 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 106 | 133 |    |   | 118 | 13924 |     |        |       |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|     |       |    |     |       |       |                 |        |       |         |
|-----|-------|----|-----|-------|-------|-----------------|--------|-------|---------|
| 107 | 134   | 47 | 2   | 89    | 7921  | 176             | 30976  | 15490 | 2       |
| 108 | 134   |    |     | 87    | 7569  |                 |        |       |         |
| 109 | 135   | 48 | 4   | 89    | 7921  | 395             | 156025 | 39499 | 492.75  |
| 110 | 135   |    |     | 88    | 7744  |                 |        |       |         |
| 111 | 135   |    |     | 115   | 13225 |                 |        |       |         |
| 112 | 135   |    |     | 103   | 10609 |                 |        |       |         |
| 113 | 136   | 49 | 1   | 100   | 10000 | 100             | 10000  | 10000 | 0       |
| 114 | 137   | 50 | 1   | 95    | 9025  | 95              | 9025   | 9025  | 0       |
| 115 | 139   | 51 | 2   | 103   | 10609 | 208             | 43264  | 21634 | 2       |
| 116 | 139   |    |     | 105   | 11025 |                 |        |       |         |
| 117 | 140   | 52 | 2   | 118   | 13924 | 209             | 43681  | 22205 | 364.5   |
| 118 | 140   |    |     | 91    | 8281  |                 |        |       |         |
| 119 | 141   | 53 | 2   | 92    | 8464  | 191             | 36481  | 18265 | 24.5    |
| 120 | 141   |    |     | 99    | 9801  |                 |        |       |         |
| 121 | 142   | 54 | 1   | 114   | 12996 | 114             | 12996  | 12996 | 0       |
| 122 | 144   | 55 | 1   | 103   | 10609 | 103             | 10609  | 10609 | 0       |
| 123 | 145   | 56 | 1   | 115   | 13225 | 115             | 13225  | 13225 | 0       |
| JLH | 14092 |    | 123 | 11736 |       | $\Sigma JK (G)$ |        |       | 4967.79 |

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$JK(TC) = 10783,393 - 4967,79 = 5815,602971$$

g. Varians Regresi RJK (b/a)

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{1508,460687}{1} = 1508,460687$$

h. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK (res)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



$$RJK_{(res)} = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{10783,393}{123-2} = 175,3397231$$

Varians Tuna Cocok RJK (TC)

$$RJK_{(TC)} = \frac{JK(TC)}{N-k} = \frac{5815,602971}{123-56} = 86,8000443$$

db regresi total = n = 123

db regresi a = 1

db regresi (b/a) = 1

db Residu (sisu) = n - 2 = 123 - 2 = 121

db Tuna Cocok = k - 2 = 56 - 2 = 54

db kekeliruan = n - k = 123 - 56 = 67

j. Varians Kekeliruan ( $S^2_e$ ) RJK (G)

$$RJK_{(G)} = \frac{JK(G)}{k-2} = \frac{4967,79}{56-2} = 91,9961111$$

k. Uji Kelinearan Persamaan Regresi

Besar kelinearan persamaan regresi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{86,8000443}{91,9961111} = 0,943518626$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang = k - 2 = 56 - 2 = 54 dan derajat kebebasan (dk) penyebut = N

- k = 123 - 56 = 67 diperoleh  $F_{tabel} = 1,52$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,943 < 1,52$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 72,16 + 0,202X_3$  adalah **linier**.

Uji Keberartian Persamaan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(res)} = \frac{1508,46069}{175,3397231} = 8,603074424$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) b/a : dk residu atau 1 : 121,  $F_{tabel} = 3,92$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,603 > 3,92$ ) sehingga dapat disimpulkan koefisien dari regresi  $X_4$  atas  $X_2$  adalah **berarti** pada  $\alpha=0,05$ .

### Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara $X_4$ atas $X_2$

| Varians       | JK          | dk  | RJK         | $F_{hitung}$ | $F_{tabel}(5\%)$ |
|---------------|-------------|-----|-------------|--------------|------------------|
| Total         | 1132078     | 123 |             |              |                  |
| Regresi (a)   | 1119786.146 | 1   |             |              |                  |
| Regresi (b/a) | 1508.460687 | 1   | 1508.460687 | 8.603074424  | 3.92             |
| Sisa          | 10783.39297 | 121 | 175.3397231 |              |                  |
| Galat         | 4967.79     | 67  | 91.99611111 |              |                  |
| T.Cocok       | 5815.602971 | 54  | 86.80004435 | 0.943518626  | 1.52             |

### C. Persamaan Regresi $X_4$ atas $X_3$

1. Dari tabel hasil tabulasi data diketahui bahwa :

$$\begin{aligned} \sum X_3 &= 12075 & \sum X_4^2 &= 1132078 \\ \sum X_4 &= 11736 & \sum X_3 X_4 &= 1162912 \\ \sum X_3^2 &= 1206309 & n &= 123 \end{aligned}$$

2. Perhitungan koefisien a dan b untuk menentukan persamaan garis regresi

$$\hat{Y} = a + bX_3$$

dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X_4)(\sum X_3^2) - (\sum X_3)(\sum X_3 X_4)}{N \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2}$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$a = \frac{(11736)(1206309) - (12075)(1162912)}{123(1206309) - (12075)^2} = 44,77156469$$

$$b = \frac{N(\sum X_3 X_4) - (\sum X_3)(\sum X_4)}{N \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2}$$

$$b = \frac{123(1162912) - (12075)(11736)}{123(1206309) - (11736)^2} = 0,515867291$$

maka persamaan garis regresi  $X_4$  atas  $X_1$  adalah :

$$\hat{Y} = a + bX_3$$

$$\hat{Y} = 44,7 + 0,515X_3$$

3. Untuk keperluan uji linieritas dan keberartian regresi linier, maka dilakukan perhitungan untuk harga harga seperti dibawah ini.

- a. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(T) = \sum Y^2 = \sum X_4^2 = 1132078$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{(11736)^2}{123} = 1119786,146$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK (b/a)

$$JK_{(b/a)} = b \sum X_1 X_4 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_4)}{n}$$

$$JK_{(b/a)} = 0,515 \left\{ 1162912 - \frac{(12075)(11736)}{123} \right\} = 5561,200386$$

- d. Jumlah Kuadrat Sisa JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$

$$JK(S) = 2196422 - 2178622,086 - 5561,200386$$



$$JK(S) = 6730,65327$$

Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK (G) = \sum X_3 \left[ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{N} \right]$$

**Tabel Perhitungan Jumlah Kekeliruan JK (G) X<sub>4</sub> atas X<sub>3</sub>**

| No. | X <sub>3</sub> | k  | n | X <sub>4</sub> | X <sub>4</sub> <sup>2</sup> | ΣX <sub>4</sub> | Σ(X <sub>4</sub> ) <sup>2</sup> | Σ(X <sub>4</sub> <sup>2</sup> ) | JK (G)     |
|-----|----------------|----|---|----------------|-----------------------------|-----------------|---------------------------------|---------------------------------|------------|
| 1   | 69             | 1  | 2 | 73             | 5329                        | 168             | 28224                           | 14354                           | 242        |
| 2   | 69             |    |   | 95             | 9025                        |                 |                                 |                                 |            |
| 3   | 73             | 2  | 1 | 71             | 5041                        | 71              | 5041                            | 5041                            | 0          |
| 4   | 74             | 3  | 1 | 75             | 5625                        | 75              | 5625                            | 5625                            | 0          |
| 5   | 78             | 4  | 1 | 82             | 6724                        | 82              | 6724                            | 6724                            | 0          |
| 6   | 79             | 5  | 3 | 92             | 8464                        | 264             | 69696                           | 23264                           | 32         |
| 7   | 79             |    |   | 84             | 7056                        |                 |                                 |                                 |            |
| 8   | 79             |    |   | 88             | 7744                        |                 |                                 |                                 |            |
| 9   | 80             | 6  | 2 | 71             | 5041                        | 165             | 27225                           | 13877                           | 264.5      |
| 10  | 80             |    |   | 94             | 8836                        |                 |                                 |                                 |            |
| 11  | 81             | 7  | 1 | 77             | 5929                        | 77              | 5929                            | 5929                            | 0          |
| 12  | 82             | 8  | 3 | 94             | 8836                        | 281             | 78961                           | 26541                           | 220.666667 |
| 13  | 82             |    |   | 83             | 6889                        |                 |                                 |                                 |            |
| 14  | 82             |    |   | 104            | 10816                       |                 |                                 |                                 |            |
| 15  | 83             | 9  | 1 | 80             | 6400                        | 80              | 6400                            | 6400                            | 0          |
| 16  | 84             | 10 | 3 | 93             | 8649                        | 240             | 57600                           | 19458                           | 258        |
| 17  | 84             |    |   | 75             | 5625                        |                 |                                 |                                 |            |
| 18  | 84             |    |   | 72             | 5184                        |                 |                                 |                                 |            |
| 19  | 86             | 11 | 5 | 90             | 8100                        | 445             | 198025                          | 39799                           | 194        |
| 20  | 86             |    |   | 77             | 5929                        |                 |                                 |                                 |            |

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |    |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 21 | 86 |    |   | 92  | 8464  |     |        |       |            |
| 22 | 86 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 23 | 86 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 24 | 87 | 12 | 2 | 84  | 7056  | 181 | 32761  | 16465 | 84.5       |
| 25 | 87 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 26 | 88 | 13 | 3 | 88  | 7744  | 274 | 75076  | 25050 | 24.6666667 |
| 27 | 88 |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 28 | 88 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 29 | 89 | 14 | 6 | 96  | 9216  | 555 | 308025 | 51461 | 123.5      |
| 30 | 89 |    |   | 84  | 7056  |     |        |       |            |
| 31 | 89 |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 32 | 89 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 33 | 89 |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 34 | 89 |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 35 | 90 | 15 | 3 | 91  | 8281  | 279 | 77841  | 25971 | 24         |
| 36 | 90 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 37 | 90 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 38 | 91 | 16 | 1 | 97  | 9409  | 97  | 9409   | 9409  | 0          |
| 39 | 92 | 17 | 6 | 93  | 8649  | 552 | 304704 | 50792 | 8          |
| 40 | 92 |    |   | 90  | 8100  |     |        |       |            |
| 41 | 92 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 42 | 92 |    |   | 92  | 8464  |     |        |       |            |
| 43 | 92 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 44 | 92 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 45 | 93 | 18 | 3 | 87  | 7569  | 275 | 75625  | 25313 | 104.666667 |
| 46 | 93 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 47 | 93 |    |   | 88  | 7744  |     |        |       |            |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 48 | 94  | 19 | 3 | 91  | 8281  | 272 | 73984  | 24674 | 12.6666667 |
| 49 | 94  |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 50 | 94  |    |   | 88  | 7744  |     |        |       |            |
| 51 | 95  | 20 | 5 | 99  | 9801  | 477 | 227529 | 45523 | 17.2       |
| 52 | 95  |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 53 | 95  |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 54 | 95  |    |   | 95  | 9025  |     |        |       |            |
| 55 | 95  |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 56 | 96  | 21 | 1 | 91  | 8281  | 91  | 8281   | 8281  | 0          |
| 57 | 97  | 22 | 4 | 96  | 9216  | 394 | 155236 | 38826 | 17         |
| 58 | 97  |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 59 | 97  |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 60 | 97  |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 61 | 98  | 23 | 6 | 101 | 10201 | 591 | 349281 | 58351 | 137.5      |
| 62 | 98  |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 63 | 98  |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 64 | 98  |    |   | 96  | 9216  |     |        |       |            |
| 65 | 98  |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 66 | 98  |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 67 | 99  | 24 | 1 | 91  | 8281  | 91  | 8281   | 8281  | 0          |
| 68 | 100 | 25 | 3 | 85  | 7225  | 279 | 77841  | 26115 | 168        |
| 69 | 100 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 70 | 100 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 71 | 101 | 26 | 2 | 100 | 10000 | 200 | 40000  | 20000 | 0          |
| 72 | 101 |    |   | 100 | 10000 |     |        |       |            |
| 73 | 102 | 27 | 7 | 94  | 8836  | 688 | 473344 | 67850 | 229.428571 |
| 74 | 102 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|     |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|-----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 75  | 102 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 76  | 102 |    |   | 92  | 8464  |     |        |       |            |
| 77  | 102 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 78  | 102 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 79  | 102 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 80  | 103 | 28 | 3 | 85  | 7225  | 289 | 83521  | 28035 | 194.666667 |
| 81  | 103 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 82  | 103 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 83  | 104 | 29 | 6 | 95  | 9025  | 601 | 361201 | 60259 | 58.8333333 |
| 84  | 104 |    |   | 97  | 9409  |     |        |       |            |
| 85  | 104 |    |   | 104 | 10816 |     |        |       |            |
| 86  | 104 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 87  | 104 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 88  | 104 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 89  | 105 | 30 | 5 | 112 | 12544 | 496 | 246016 | 49466 | 262.8      |
| 90  | 105 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 91  | 105 |    |   | 91  | 8281  |     |        |       |            |
| 92  | 105 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 93  | 105 |    |   | 98  | 9604  |     |        |       |            |
| 94  | 106 | 31 | 4 | 108 | 11664 | 371 | 137641 | 34723 | 312.75     |
| 95  | 106 |    |   | 87  | 7569  |     |        |       |            |
| 96  | 106 |    |   | 87  | 7569  |     |        |       |            |
| 97  | 106 |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 98  | 108 | 32 | 4 | 109 | 11881 | 404 | 163216 | 41018 | 214        |
| 99  | 108 |    |   | 90  | 8100  |     |        |       |            |
| 100 | 108 |    |   | 99  | 9801  |     |        |       |            |
| 101 | 108 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |       |    |     |       |               |     |        |       |            |
|-----|-------|----|-----|-------|---------------|-----|--------|-------|------------|
| 102 | 109   | 33 | 1   | 118   | 13924         | 118 | 13924  | 13924 | 0          |
| 103 | 110   | 34 | 4   | 103   | 10609         | 387 | 149769 | 38303 | 860.75     |
| 104 | 110   |    |     | 89    | 7921          |     |        |       |            |
| 105 | 110   |    |     | 117   | 13689         |     |        |       |            |
| 106 | 110   |    |     | 78    | 6084          |     |        |       |            |
| 107 | 111   | 35 | 2   | 118   | 13924         | 224 | 50176  | 25160 | 72         |
| 108 | 111   |    |     | 106   | 11236         |     |        |       |            |
| 109 | 114   | 36 | 1   | 101   | 10201         | 101 | 10201  | 10201 | 0          |
| 110 | 115   | 37 | 1   | 114   | 12996         | 114 | 12996  | 12996 | 0          |
| 111 | 116   | 38 | 1   | 96    | 9216          | 96  | 9216   | 9216  | 0          |
| 112 | 117   | 39 | 3   | 99    | 9801          | 317 | 100489 | 33725 | 228.666667 |
| 113 | 117   |    |     | 118   | 13924         |     |        |       |            |
| 114 | 117   |    |     | 100   | 10000         |     |        |       |            |
| 115 | 121   | 40 | 2   | 117   | 13689         | 221 | 48841  | 24505 | 84.5       |
| 116 | 121   |    |     | 104   | 10816         |     |        |       |            |
| 117 | 122   | 41 | 1   | 104   | 10816         | 104 | 10816  | 10816 | 0          |
| 118 | 123   | 42 | 2   | 108   | 11664         | 223 | 49729  | 24889 | 24.5       |
| 119 | 123   |    |     | 115   | 13225         |     |        |       |            |
| 120 | 127   | 43 | 1   | 103   | 10609         | 103 | 10609  | 10609 | 0          |
| 121 | 128   | 44 | 1   | 105   | 11025         | 105 | 11025  | 11025 | 0          |
| 122 | 131   | 45 | 1   | 103   | 10609         | 103 | 10609  | 10609 | 0          |
| 123 | 138   | 46 | 1   | 115   | 13225         | 115 | 13225  | 13225 | 0          |
| JLH | 12075 |    | 123 | 11736 | $\sum JK (G)$ |     |        |       | 4475.762   |

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$JK(TC) = 6730,65327 - 4475,762 = 2254,891273$$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Varians Regresi RJK (b/a)

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{5561,20039}{1} = 5561,20039$$

Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK (res)

$$RJK_{(res)} = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{6730,65327}{123-2} = 109,4415166$$

Varians Tuna Cocok RJK (TC)

$$RJK_{(TC)} = \frac{JK(TC)}{N-k} = \frac{2254,891273}{123-46} = 29,2843002$$

db regresi total = n = 123

db regresi a = 1

db regresi (b/a) = 1

db Residu (sisa) = n - 2 = 123 - 2 = 121

db Tuna Cocok = k - 2 = 46 - 2 = 44

db kekeliruan = n - k = 123 - 46 = 77

j. Varians Kekeliruan ( $S^2_e$ ) RJK (G)

$$RJK_{(G)} = \frac{JK(G)}{k-2} = \frac{4475,762}{46-2} = 101,721864$$

k. Uji Kelinearian Persamaan Regresi

Besar kelinearian persamaan regresi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{29,2843022}{101,721864} = 0,287886018$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang = k - 2 = 46 - 2 = 44 dan derajat kebebasan (dk) penyebut = N - k = 123 - 46 = 77 diperoleh  $F_{tabel} = 1,51$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,287 < 1,52$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 4,7 + 0,515X_3$  adalah linier

#### Uji Keberartian Persamaan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(res)} = \frac{5561,200386}{109,4415166} = 50,81435782$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) b/a : dk residu atau 1 : 121,  $F_{tabel} = 3,92$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,81 > 3,92$ ) sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi  $X_4$  atas  $X_1$  adalah **berarti** pada  $\alpha = 0,05$ .

#### Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara $X_4$ atas $X_3$

| Varians       | JK          | dk  | RJK         | $F_{hitung}$ | $F_{tabel}(5\%)$ |
|---------------|-------------|-----|-------------|--------------|------------------|
| Total         | 1132078     | 123 |             |              |                  |
| Regresi (a)   | 1119786.146 | 1   |             |              |                  |
| Regresi (b/a) | 5561.200386 | 1   | 5561.200386 | 50.81435782  | 3.92             |
| Sisa          | 6730.653273 | 121 | 109.4415166 |              |                  |
| Galat         | 4475.762    | 77  | 101.7218636 |              |                  |
| T.Cocok       | 2254.891273 | 44  | 29.28430224 | 0.287886018  | 1.51             |

#### D. Persamaan Regresi Y atas $X_1$

1. Dari tabel hasil tabulasi data, diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} \sum X_1 &= 12908 & \sum X_5^2 &= 1522621 \\ \sum X_5 &= 13579 & \sum X_1 X_5 &= 1438116 \\ \sum X_1^2 &= 1387458 & n &= 123 \end{aligned}$$

2. Perhitungan koefisien a dan b untuk menentukan persamaan garis regresi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X_5)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1X_5)}{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$a = \frac{(13579)(1387458) - (12908)(1438116)}{123(1387458) - (12908)^2} = 68,57207829$$

$$b = \frac{N(\sum X_1X_5) - (\sum X_1)(\sum X_5)}{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{123(1438116) - (12908)(13579)}{123(1387458) - (12908)^2} = 0,398561696$$

maka persamaan garis regresi Y atas  $X_1$  adalah :

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = 68,57 + 0,398X_1$$

3. Untuk keperluan uji linieritas dan keberartian regresi linier, maka dilakukan perhitungan untuk harga harga seperti berikut.

a. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(T) = \sum Y^2 = \sum X_5^2 = 1522621$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(\sum X_5)^2}{n} = \frac{(13579)^2}{123} = 1499099,52$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK (b/a)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$JK_{(b/a)} = b \sum X_1 X_5 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_5)}{n}$$

$$JK_{(b/a)} = 0,398 \left\{ 1438116 - \frac{(12908)(13579)}{123} \right\} = 5218,682597$$

Jumlah Kuadrat Sisa JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$

$$JK(S) = 1522621 - 1499099,52 - 5218,682597$$

$$JK(S) = 18302,7971$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum X_1 \left[ \sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N} \right]$$

**Tabel Perhitungan Jumlah Kekeliruan JK (G) Y atas X<sub>1</sub>**

| No. | X <sub>1</sub> | k | n | Y   | Y <sup>2</sup> | ΣY  | Σ(Y) <sup>2</sup> | Σ(Y <sup>2</sup> ) | JK (G)     |
|-----|----------------|---|---|-----|----------------|-----|-------------------|--------------------|------------|
| 1   | 70             | 1 | 2 | 101 | 10201          | 211 | 44521             | 22301              | 40.5       |
| 2   | 70             |   |   | 110 | 12100          |     |                   |                    |            |
| 3   | 72             | 2 | 1 | 105 | 11025          | 105 | 11025             | 11025              | 0          |
| 4   | 73             | 3 | 1 | 77  | 5929           | 77  | 5929              | 5929               | 0          |
| 5   | 75             | 4 | 3 | 71  | 5041           | 207 | 42849             | 14289              | 6          |
| 6   | 75             |   |   | 68  | 4624           |     |                   |                    |            |
| 7   | 75             |   |   | 68  | 4624           |     |                   |                    |            |
| 8   | 76             | 5 | 1 | 70  | 4900           | 70  | 4900              | 4900               | 0          |
| 9   | 79             | 6 | 3 | 101 | 10201          | 259 | 67081             | 22845              | 484.666667 |
| 10  | 79             |   |   | 70  | 4900           |     |                   |                    |            |
| 11  | 79             |   |   | 88  | 7744           |     |                   |                    |            |
| 12  | 81             | 7 | 2 | 112 | 12544          | 224 | 50176             | 25088              | 0          |
| 13  | 81             |   |   | 112 | 12544          |     |                   |                    |            |



|    |    |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 14 | 82 | 8  | 1 | 119 | 14161 | 119 | 14161  | 14161 | 0          |
| 15 | 83 | 9  | 2 | 115 | 13225 | 239 | 57121  | 28601 | 40.5       |
| 16 | 83 |    |   | 124 | 15376 |     |        |       |            |
| 17 | 85 | 10 | 1 | 113 | 12769 | 113 | 12769  | 12769 | 0          |
| 18 | 86 | 11 | 3 | 115 | 13225 | 343 | 117649 | 39379 | 162.666667 |
| 19 | 86 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 20 | 86 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 21 | 87 | 12 | 3 | 125 | 15625 | 339 | 114921 | 38685 | 378        |
| 22 | 87 |    |   | 116 | 13456 |     |        |       |            |
| 23 | 87 |    |   | 98  | 9604  |     |        |       |            |
| 24 | 88 | 13 | 3 | 98  | 9604  | 334 | 111556 | 37470 | 284.666667 |
| 25 | 88 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 26 | 88 |    |   | 121 | 14641 |     |        |       |            |
| 27 | 89 | 14 | 3 | 112 | 12544 | 330 | 108900 | 36324 | 24         |
| 28 | 89 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 29 | 89 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 30 | 90 | 15 | 3 | 106 | 11236 | 329 | 108241 | 36125 | 44.6666667 |
| 31 | 90 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 32 | 90 |    |   | 108 | 11664 |     |        |       |            |
| 33 | 92 | 16 | 1 | 130 | 16900 | 130 | 16900  | 16900 | 0          |
| 34 | 93 | 17 | 1 | 110 | 12100 | 110 | 12100  | 12100 | 0          |
| 35 | 94 | 18 | 1 | 114 | 12996 | 114 | 12996  | 12996 | 0          |
| 36 | 95 | 19 | 1 | 112 | 12544 | 112 | 12544  | 12544 | 0          |
| 37 | 96 | 20 | 1 | 106 | 11236 | 106 | 11236  | 11236 | 0          |
| 38 | 97 | 21 | 1 | 99  | 9801  | 99  | 9801   | 9801  | 0          |
| 39 | 98 | 22 | 1 | 93  | 8649  | 93  | 8649   | 8649  | 0          |
| 40 | 99 | 23 | 3 | 102 | 10404 | 319 | 101761 | 34369 | 448.666667 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 41 | 99  |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 42 | 99  |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 43 | 100 | 24 | 3 | 122 | 14884 | 309 | 95481  | 32409 | 582        |
| 44 | 100 |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 45 | 100 |    |   | 98  | 9604  |     |        |       |            |
| 46 | 102 | 25 | 1 | 108 | 11664 | 108 | 11664  | 11664 | 0          |
| 47 | 103 | 26 | 6 | 113 | 12769 | 651 | 423801 | 71193 | 559.5      |
| 48 | 103 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 49 | 103 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 50 | 103 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 51 | 103 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 52 | 103 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 53 | 104 | 27 | 1 | 99  | 9801  | 99  | 9801   | 9801  | 0          |
| 54 | 105 | 28 | 1 | 110 | 12100 | 110 | 12100  | 12100 | 0          |
| 55 | 106 | 29 | 3 | 113 | 12769 | 335 | 112225 | 37411 | 2.66666667 |
| 56 | 106 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 57 | 106 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 58 | 107 | 30 | 3 | 114 | 12996 | 309 | 95481  | 32049 | 222        |
| 59 | 107 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 60 | 107 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 61 | 108 | 31 | 1 | 107 | 11449 | 107 | 11449  | 11449 | 0          |
| 62 | 109 | 32 | 5 | 123 | 15129 | 558 | 311364 | 62474 | 201.2      |
| 63 | 109 |    |   | 108 | 11664 |     |        |       |            |
| 64 | 109 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 65 | 109 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 66 | 109 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 67 | 110 | 33 | 4 | 114 | 12996 | 424 | 179776 | 45214 | 270        |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 68 | 110 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 69 | 110 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 70 | 110 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 71 | 111 | 34 | 3 | 111 | 12321 | 337 | 113569 | 38147 | 290.666667 |
| 72 | 111 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 73 | 111 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 74 | 112 | 35 | 4 | 104 | 10816 | 449 | 201601 | 50563 | 162.75     |
| 75 | 112 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 76 | 112 |    |   | 121 | 14641 |     |        |       |            |
| 77 | 112 |    |   | 109 | 11881 |     |        |       |            |
| 78 | 113 | 36 | 1 | 125 | 15625 | 125 | 15625  | 15625 | 0          |
| 79 | 114 | 37 | 7 | 114 | 12996 | 822 | 675684 | 96976 | 449.714286 |
| 80 | 114 |    |   | 118 | 13924 |     |        |       |            |
| 81 | 114 |    |   | 126 | 15876 |     |        |       |            |
| 82 | 114 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 83 | 114 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 84 | 114 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 85 | 114 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 86 | 115 | 38 | 7 | 107 | 11449 | 796 | 633616 | 90754 | 237.428571 |
| 87 | 115 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 88 | 115 |    |   | 120 | 14400 |     |        |       |            |
| 89 | 115 |    |   | 122 | 14884 |     |        |       |            |
| 90 | 115 |    |   | 110 | 12100 |     |        |       |            |
| 91 | 115 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 92 | 115 |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 93 | 116 | 39 | 2 | 113 | 12769 | 229 | 52441  | 26225 | 4.5        |
| 94 | 116 |    |   | 116 | 13456 |     |        |       |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|     |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|-----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 95  | 117 | 40 | 3 | 121 | 14641 | 350 | 122500 | 40886 | 52.6666667 |
| 96  | 117 |    |   | 118 | 13924 |     |        |       |            |
| 97  | 117 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 98  | 118 | 41 | 1 | 125 | 15625 | 125 | 15625  | 15625 | 0          |
| 99  | 119 | 42 | 2 | 119 | 14161 | 243 | 59049  | 29537 | 12.5       |
| 00  | 119 |    |   | 124 | 15376 |     |        |       |            |
| 101 | 120 | 43 | 1 | 119 | 14161 | 119 | 14161  | 14161 | 0          |
| 102 | 121 | 44 | 3 | 122 | 14884 | 352 | 123904 | 41672 | 370.666667 |
| 103 | 121 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 104 | 121 |    |   | 128 | 16384 |     |        |       |            |
| 105 | 122 | 45 | 2 | 112 | 12544 | 229 | 52441  | 26233 | 12.5       |
| 106 | 122 |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 107 | 123 | 46 | 3 | 124 | 15376 | 356 | 126736 | 42290 | 44.6666667 |
| 108 | 123 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 109 | 123 |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 110 | 125 | 47 | 2 | 113 | 12769 | 236 | 55696  | 27898 | 50         |
| 111 | 125 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 112 | 126 | 48 | 3 | 103 | 10609 | 343 | 117649 | 39411 | 194.666667 |
| 113 | 126 |    |   | 121 | 14641 |     |        |       |            |
| 114 | 126 |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 115 | 128 | 49 | 2 | 125 | 15625 | 193 | 37249  | 20249 | 1624.5     |
| 116 | 128 |    |   | 68  | 4624  |     |        |       |            |
| 117 | 130 | 50 | 2 | 137 | 18769 | 268 | 71824  | 35930 | 18         |
| 118 | 130 |    |   | 131 | 17161 |     |        |       |            |
| 119 | 131 | 51 | 1 | 106 | 11236 | 106 | 11236  | 11236 | 0          |
| 120 | 132 | 52 | 1 | 120 | 14400 | 120 | 14400  | 14400 | 0          |
| 121 | 133 | 53 | 1 | 137 | 18769 | 137 | 18769  | 18769 | 0          |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|           |              |    |            |              |                                   |     |       |       |                 |
|-----------|--------------|----|------------|--------------|-----------------------------------|-----|-------|-------|-----------------|
| 122       | 135          | 54 | 1          | 122          | 14884                             | 122 | 14884 | 14884 | 0               |
| 123       | 140          | 55 | 1          | 130          | 16900                             | 130 | 16900 | 16900 | 0               |
| <b>LH</b> | <b>12908</b> |    | <b>123</b> | <b>13579</b> | <b><math>\Sigma JK (G)</math></b> |     |       |       | <b>7276.926</b> |

Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$JK(TC) = 18302,7971 - 7276,926 = 11025,87108$$

Varians Regresi RJK (b/a)

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{5218,682597}{1} = 5218,682597$$

h. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK (res)

$$RJK_{(res)} = \frac{JK(S)}{N - 2} = \frac{18302,7971}{123 - 2} = 297,6064566$$

i. Varians Tuna Cocok RJK (TC)

$$RJK_{(TC)} = \frac{JK(TC)}{N - k} = \frac{11025,87108}{123 - 55} = 162,145163$$

db regresi total = n = 123

db regresi a = 1

db regresi (b/a) = 1

db Residu (sisu) = n - 2 = 123 - 2 = 121

db Tuna Cocok = k - 2 = 55 - 2 = 53

db kekeliruan = n - k = 123 - 55 = 68

j. Varians Kekeliruan ( $S^2_e$ ) RJK (G)

$$RJK_{(G)} = \frac{JK(G)}{k - 2} = \frac{7276,926}{55 - 2} = 137,300491$$

k. Uji Kelineiran Persamaan Regresi

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Besarnya kelinieran persamaan regresi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK (TC)}{RJK (G)} = \frac{162,145163}{137,300491} = 1,180951082$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang =  $k - 2 = 55 - 2 = 53$  dan derajat kebebasan (dk) penyebut =  $N - k = 123 - 55 = 68$  diperoleh  $F_{tabel} = 1,52$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,18 < 1,52$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 68,57 + 0,398X_1$  adalah **linier**

1. Uji Keberartian Persamaan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK (b/a)}{RJK (res)} = \frac{5218,682597}{297,6064566} = 17,53551538$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) b/a : dk residu atau 1 : 121,  $F_{tabel} = 3,92$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,53 > 3,92$ ) sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi Y atas  $X_1$  adalah **berarti** pada  $\alpha = 0,05$ .

**Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara Y atas  $X_1$**

| Varians       | JK          | dk  | RJK         | $F_{hitung}$ | $F_{tabel}(5\%)$ |
|---------------|-------------|-----|-------------|--------------|------------------|
| Total         | 1522621     | 123 |             |              |                  |
| Regresi (a)   | 1499099.52  | 1   |             |              |                  |
| Regresi (b/a) | 5218.682597 | 1   | 5218.682597 | 17.536       | 3.92             |
| Sisa          | 18302.79708 | 121 | 297.6064566 |              |                  |
| Galat         | 7276.926    | 68  | 137.3004906 |              |                  |
| T.Cocok       | 11025.87108 | 53  | 162.1451629 | 1.181        | 1.52             |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Persamaan Regresi Y atas $X_2$

1. Dari tabel hasil tabulasi data, diketahui bahwa:

$$\begin{aligned}\sum X_2 &= 14092 & \sum X_5^2 &= 1522621 \\ \sum X_5 &= 13579 & \sum X_2 X_5 &= 1563097 \\ \sum X_2^2 &= 1651134 & n &= 123\end{aligned}$$

2. Penentuan koefisien a dan b untuk menentukan persamaan garis regresi

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X_5)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 X_5)}{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$a = \frac{(13579)(1651134) - (14092)(1563097)}{123(1651134) - (14092)^2} = 87,36605758$$

$$b = \frac{N(\sum X_2 X_5) - (\sum X_2)(\sum X_5)}{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$b = \frac{123(1563097) - (14092)(13579)}{123(1651134) - (14092)^2} = 0,201034269$$

maka persamaan garis regresi Y atas  $X_2$  adalah :

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$\hat{Y} = 87,36 + 0,201X_2$$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk keperluan uji linieritas dan keberartian regresi linier, maka dilakukan perhitungan untuk harga harga seperti berikut.

a. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(T) = \sum Y^2 = \sum X_5^2 = 1522621$$

Jumlah Kuadrat Regresi JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(\sum X_5)^2}{n} = \frac{(13579)^2}{123} = 1499099,52$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK (b/a)

$$JK_{(b/a)} = b \sum X_2 X_5 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_5)}{n}$$

$$JK_{(b/a)} = 0,201 \left\{ 1563097 - \frac{(14092)(13579)}{123} \right\} = 1480,238204$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$

$$JK(S) = 1522621 - 1499099,52 - 1480,238204$$

$$JK(S) = 22041,2415$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum X_2 \left[ \sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N} \right]$$

**Tabel Perhitungan Jumlah Kekeliruan JK (G) Y atas X<sub>2</sub>**

| No. | X <sub>2</sub> | k | n | Y   | Y <sup>2</sup> | ΣY  | Σ(Y) <sup>2</sup> | Σ(Y <sup>2</sup> ) | JK (G) |
|-----|----------------|---|---|-----|----------------|-----|-------------------|--------------------|--------|
| 1   | 75             | 1 | 2 | 126 | 15876          | 250 | 62500             | 31252              | 2      |
| 2   | 75             |   |   | 124 | 15376          |     |                   |                    |        |
| 3   | 80             | 2 | 1 | 115 | 13225          | 115 | 13225             | 13225              | 0      |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 4  | 81  | 3  | 1 | 118 | 13924 | 118 | 13924  | 13924 | 0          |
| 5  | 82  | 4  | 2 | 102 | 10404 | 210 | 44100  | 22068 | 18         |
| 6  | 82  |    |   | 108 | 11664 |     |        |       |            |
| 7  | 84  | 5  | 1 | 118 | 13924 | 118 | 13924  | 13924 | 0          |
| 8  | 86  | 6  | 1 | 70  | 4900  | 70  | 4900   | 4900  | 0          |
| 9  | 87  | 7  | 2 | 115 | 13225 | 231 | 53361  | 26681 | 0.5        |
| 10 | 87  |    |   | 116 | 13456 |     |        |       |            |
| 11 | 88  | 8  | 2 | 114 | 12996 | 229 | 52441  | 26221 | 0.5        |
| 12 | 88  |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 13 | 89  | 9  | 2 | 113 | 12769 | 183 | 33489  | 17669 | 924.5      |
| 14 | 89  |    |   | 70  | 4900  |     |        |       |            |
| 15 | 90  | 10 | 2 | 99  | 9801  | 214 | 45796  | 23026 | 128        |
| 16 | 90  |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 17 | 91  | 11 | 2 | 71  | 5041  | 139 | 19321  | 9665  | 4.5        |
| 18 | 91  |    |   | 68  | 4624  |     |        |       |            |
| 19 | 92  | 12 | 2 | 106 | 11236 | 183 | 33489  | 17165 | 420.5      |
| 20 | 92  |    |   | 77  | 5929  |     |        |       |            |
| 21 | 93  | 13 | 1 | 68  | 4624  | 68  | 4624   | 4624  | 0          |
| 22 | 94  | 14 | 1 | 88  | 7744  | 88  | 7744   | 7744  | 0          |
| 23 | 95  | 15 | 1 | 93  | 8649  | 93  | 8649   | 8649  | 0          |
| 24 | 98  | 16 | 1 | 114 | 12996 | 114 | 12996  | 12996 | 0          |
| 25 | 99  | 17 | 3 | 121 | 14641 | 355 | 126025 | 42037 | 28.6666667 |
| 26 | 99  |    |   | 120 | 14400 |     |        |       |            |
| 27 | 99  |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 28 | 102 | 18 | 2 | 122 | 14884 | 247 | 61009  | 30509 | 4.5        |
| 29 | 102 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 30 | 103 | 19 | 1 | 106 | 11236 | 106 | 11236  | 11236 | 0          |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 31 | 104 | 20 | 2 | 119 | 14161 | 244 | 59536  | 29786 | 18         |
| 32 | 104 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 33 | 105 | 21 | 3 | 113 | 12769 | 341 | 116281 | 38761 | 0.66666667 |
| 34 | 105 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 35 | 105 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 36 | 106 | 22 | 1 | 107 | 11449 | 107 | 11449  | 11449 | 0          |
| 37 | 107 | 23 | 5 | 104 | 10816 | 560 | 313600 | 63022 | 302        |
| 38 | 107 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 39 | 107 |    |   | 110 | 12100 |     |        |       |            |
| 40 | 107 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 41 | 107 |    |   | 116 | 13456 |     |        |       |            |
| 42 | 108 | 24 | 1 | 117 | 13689 | 117 | 13689  | 13689 | 0          |
| 43 | 109 | 25 | 3 | 113 | 12769 | 312 | 97344  | 32790 | 342        |
| 44 | 109 |    |   | 110 | 12100 |     |        |       |            |
| 45 | 109 |    |   | 89  | 7921  |     |        |       |            |
| 46 | 110 | 26 | 4 | 121 | 14641 | 414 | 171396 | 43282 | 433        |
| 47 | 110 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 48 | 110 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 49 | 110 |    |   | 98  | 9604  |     |        |       |            |
| 50 | 111 | 27 | 1 | 99  | 9801  | 99  | 9801   | 9801  | 0          |
| 51 | 112 | 28 | 3 | 123 | 15129 | 346 | 119716 | 40054 | 148.666667 |
| 52 | 112 |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 53 | 112 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 54 | 113 | 29 | 1 | 111 | 12321 | 111 | 12321  | 12321 | 0          |
| 55 | 114 | 30 | 2 | 113 | 12769 | 222 | 49284  | 24650 | 8          |
| 56 | 114 |    |   | 109 | 11881 |     |        |       |            |
| 57 | 115 | 31 | 2 | 125 | 15625 | 248 | 61504  | 30754 | 2          |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 58 | 115 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 59 | 116 | 32 | 4 | 137 | 18769 | 478 | 228484 | 57534 | 413        |
| 60 | 116 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 61 | 116 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 62 | 116 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 63 | 117 | 33 | 2 | 101 | 10201 | 226 | 51076  | 25826 | 288        |
| 64 | 117 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 65 | 118 | 34 | 2 | 112 | 12544 | 235 | 55225  | 27673 | 60.5       |
| 66 | 118 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 67 | 119 | 35 | 5 | 108 | 11664 | 508 | 258064 | 51910 | 297.2      |
| 68 | 119 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 69 | 119 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 70 | 119 |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 71 | 119 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 72 | 120 | 36 | 1 | 93  | 8649  | 93  | 8649   | 8649  | 0          |
| 73 | 122 | 37 | 3 | 115 | 13225 | 349 | 121801 | 40653 | 52.6666667 |
| 74 | 122 |    |   | 122 | 14884 |     |        |       |            |
| 75 | 122 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 76 | 123 | 38 | 1 | 106 | 11236 | 106 | 11236  | 11236 | 0          |
| 77 | 124 | 39 | 4 | 98  | 9604  | 452 | 204304 | 51562 | 486        |
| 78 | 124 |    |   | 122 | 14884 |     |        |       |            |
| 79 | 124 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 80 | 124 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 81 | 125 | 40 | 3 | 105 | 11025 | 326 | 106276 | 35758 | 332.666667 |
| 82 | 125 |    |   | 98  | 9604  |     |        |       |            |
| 83 | 125 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 84 | 126 | 41 | 1 | 125 | 15625 | 125 | 15625  | 15625 | 0          |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|-----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 85  | 127 | 42 | 3 | 111 | 12321 | 354 | 125316 | 41858 | 86         |
| 86  | 127 |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 87  | 127 |    |   | 124 | 15376 |     |        |       |            |
| 88  | 128 | 43 | 5 | 117 | 13689 | 512 | 262144 | 54010 | 1581.2     |
| 89  | 128 |    |   | 68  | 4624  |     |        |       |            |
| 90  | 128 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 91  | 128 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 92  | 128 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 93  | 129 | 44 | 7 | 103 | 10609 | 759 | 576081 | 82475 | 177.714286 |
| 94  | 129 |    |   | 108 | 11664 |     |        |       |            |
| 95  | 129 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 96  | 129 |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 97  | 129 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 98  | 129 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 99  | 129 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 100 | 131 | 45 | 4 | 122 | 14884 | 450 | 202500 | 50754 | 129        |
| 101 | 131 |    |   | 110 | 12100 |     |        |       |            |
| 102 | 131 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 103 | 131 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 104 | 132 | 46 | 3 | 110 | 12100 | 354 | 125316 | 42318 | 546        |
| 105 | 132 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 106 | 133 |    |   | 137 | 18769 |     |        |       |            |
| 107 | 134 | 47 | 2 | 114 | 12996 | 235 | 55225  | 27637 | 24.5       |
| 108 | 134 |    |   | 121 | 14641 |     |        |       |            |
| 109 | 135 | 48 | 4 | 101 | 10201 | 454 | 206116 | 52162 | 633        |
| 110 | 135 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 111 | 135 |    |   | 128 | 16384 |     |        |       |            |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|            |              |    |            |              |                                   |     |       |       |                 |
|------------|--------------|----|------------|--------------|-----------------------------------|-----|-------|-------|-----------------|
| 112        | 135          |    |            | 124          | 15376                             |     |       |       |                 |
| 113        | 136          | 49 | 1          | 111          | 12321                             | 111 | 12321 | 12321 | 0               |
| 114        | 137          | 50 | 1          | 123          | 15129                             | 123 | 15129 | 15129 | 0               |
| 115        | 139          | 51 | 2          | 119          | 14161                             | 221 | 48841 | 24565 | 144.5           |
| 116        | 139          |    |            | 102          | 10404                             |     |       |       |                 |
| 117        | 140          | 52 | 2          | 113          | 12769                             | 234 | 54756 | 27410 | 32              |
| 118        | 140          |    |            | 121          | 14641                             |     |       |       |                 |
| 119        | 141          | 53 | 2          | 130          | 16900                             | 241 | 58081 | 29221 | 180.5           |
| 120        | 141          |    |            | 111          | 12321                             |     |       |       |                 |
| 121        | 142          | 54 | 1          | 120          | 14400                             | 120 | 14400 | 14400 | 0               |
| 122        | 144          | 55 | 1          | 131          | 17161                             | 131 | 17161 | 17161 | 0               |
| 123        | 145          | 56 | 1          | 130          | 16900                             | 130 | 16900 | 16900 | 0               |
| <b>JLH</b> | <b>14092</b> |    | <b>123</b> | <b>13579</b> | <b><math>\Sigma JK (G)</math></b> |     |       |       | <b>8250.448</b> |

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$JK(TC) = 22041,2415 - 8250,448 = 13790,79347$$

g. Varians Regresi RJK (b/a)

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{1480,238204}{1} = 1480,238204$$

h. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK (res)

$$RJK_{(res)} = \frac{JK(S)}{N - 2} = \frac{22041,2415}{123 - 2} = 358,3941703$$

i. Varians Tuna Cocok RJK (TC)

$$RJK_{(TC)} = \frac{JK(TC)}{N - k} = \frac{13790,79347}{123 - 56} = 205,832738$$

$$db \text{ regresi total} = n = 123$$

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$db \text{ regresi } a = 1$$

$$db \text{ regresi } (b/a) = 1$$

$$db \text{ Residu (sisa)} = n - 2 = 123 - 2 = 121$$

$$db \text{ Tuna Cocok} = k - 2 = 56 - 2 = 54$$

$$db \text{ kekeliruan} = n - k = 123 - 56 = 67$$

Varian Kekeliruan ( $S^2_e$ ) RJK (G)

$$RJK_{(G)} = \frac{JK(G)}{k - 2} = \frac{8250,448}{56 - 2} = 152,786074$$

k. Uji Kelinearian Persamaan Regresi

Besar kelinieran persamaan regresi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{205,832738}{152,786074} = 1,347195676$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang =  $k - 2 = 56 - 2 = 54$  dan derajat kebebasan (dk) penyebut =  $N - k = 123 - 56 = 67$  diperoleh  $F_{tabel} = 1,52$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,34 < 1,52$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 87,36 + 0,201X_2$  adalah **linier**

1. Uji Keberartian Persamaan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(res)} = \frac{1480,2382}{358,3941703} = 4,130196099$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) b/a : dk residu atau 1 : 121,  $F_{tabel} = 3,52$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,13 > 3,52$ ) sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi Y atas  $X_2$  adalah **berarti** pada  $\alpha = 0,05$ .

## Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara Y atas $X_2$

| Varians       | JK          | dk  | RJK         | Fhitung | Ftabel(5%) |
|---------------|-------------|-----|-------------|---------|------------|
| Total         | 1522621     | 123 |             |         |            |
| Regresi (a)   | 1499099.52  | 1   |             |         |            |
| Regresi (b/a) | 1480.238204 | 1   | 1480.238204 | 4.130   | 3.92       |
| Sisa          | 22041.24147 | 121 | 358.3941703 |         |            |
| Galat         | 8250.448    | 67  | 152.7860741 |         |            |
| T.Cocok       | 13790.79347 | 54  | 205.8327384 | 1.347   | 1.52       |

### F. Persamaan Regresi Y atas $X_3$

1. Dari tabel hasil tabulasi data, diketahui bahwa:

$$\begin{aligned} \sum X_3 &= 12075 & \sum X_5^2 &= 1522621 \\ \sum X_5 &= 13579 & \sum X_3 X_5 &= 1343616 \\ \sum X_3^2 &= 1206309 & n &= 123 \end{aligned}$$

2. Perhitungan koefisien a dan b untuk menentukan persamaan garis regresi

$$\hat{Y} = a + bX_3$$

dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X_5)(\sum X_3^2) - (\sum X_3)(\sum X_3 X_5)}{N \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2}$$

$$a = \frac{(13579)(1206309) - (12075)(1343616)}{123(1206309) - (12075)^2} = 60,81069312$$

$$b = \frac{N(\sum X_3 X_5) - (\sum X_3)(\sum X_5)}{N \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2}$$



$$b = \frac{123(1343616) - (12075)(13579)}{123(1206309) - (14092)^2} = 0,505116749$$

maka persamaan garis regresi Y atas  $X_2$  adalah :

$$\hat{Y} = a + bX_3$$

$$\hat{Y} = 60,81 + 0,505X_3$$

3. Untuk keperluan uji linieritas dan keberartian regresi linier, maka dilakukan perhitungan untuk harga harga seperti berikut.

a. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(T) = \sum Y^2 = \sum X_5^2 = 1522621$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(\sum X_5)^2}{n} = \frac{(13579)^2}{123} = 1499099,52$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK (b/a)

$$JK_{(b/a)} = b \sum X_3 X_5 - \frac{(\sum X_3)(\sum X_5)}{n}$$

$$JK_{(b/a)} = 0,505 \left\{ 1343616 - \frac{(12075)(13579)}{123} \right\} = 5331,827606$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK_{(b/a)}$$

$$JK(S) = 1522621 - 1499099,52 - 5331,827606$$

$$JK(S) = 18189,6521$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum X_3 \left[ \sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N} \right]$$

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel Perhitungan Jumlah Kekeliruan JK (G) Y atas  $X_3$**

| No. | $X_3$ | k  | n | Y   | $Y^2$ | $\Sigma Y$ | $\Sigma(Y)^2$ | $\Sigma(Y^2)$ | JK (G)     |
|-----|-------|----|---|-----|-------|------------|---------------|---------------|------------|
| 1   | 69    | 1  | 2 | 101 | 10201 | 224        | 50176         | 25330         | 242        |
| 2   | 69    |    |   | 123 | 15129 |            |               |               |            |
| 3   | 73    | 2  | 1 | 71  | 5041  | 71         | 5041          | 5041          | 0          |
| 4   | 74    | 3  | 1 | 68  | 4624  | 68         | 4624          | 4624          | 0          |
| 5   | 78    | 4  | 1 | 106 | 11236 | 106        | 11236         | 11236         | 0          |
| 6   | 79    | 5  | 3 | 110 | 12100 | 316        | 99856         | 33326         | 40.6666667 |
| 7   | 79    |    |   | 101 | 10201 |            |               |               |            |
| 8   | 79    |    |   | 105 | 11025 |            |               |               |            |
| 9   | 80    | 6  | 2 | 68  | 4624  | 161        | 25921         | 13273         | 312.5      |
| 10  | 80    |    |   | 93  | 8649  |            |               |               |            |
| 11  | 81    | 7  | 1 | 70  | 4900  | 70         | 4900          | 4900          | 0          |
| 12  | 82    | 8  | 3 | 106 | 11236 | 346        | 119716        | 40086         | 180.666667 |
| 13  | 82    |    |   | 115 | 13225 |            |               |               |            |
| 14  | 82    |    |   | 125 | 15625 |            |               |               |            |
| 15  | 83    | 9  | 1 | 98  | 9604  | 98         | 9604          | 9604          | 0          |
| 16  | 84    | 10 | 3 | 108 | 11664 | 273        | 74529         | 25337         | 494        |
| 17  | 84    |    |   | 77  | 5929  |            |               |               |            |
| 18  | 84    |    |   | 88  | 7744  |            |               |               |            |
| 19  | 86    | 11 | 5 | 112 | 12544 | 498        | 248004        | 51134         | 1533.2     |
| 20  | 86    |    |   | 70  | 4900  |            |               |               |            |
| 21  | 86    |    |   | 115 | 13225 |            |               |               |            |
| 22  | 86    |    |   | 89  | 7921  |            |               |               |            |
| 23  | 86    |    |   | 112 | 12544 |            |               |               |            |
| 24  | 87    | 12 | 2 | 106 | 11236 | 211        | 44521         | 22261         | 0.5        |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |    |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 25 | 87 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 26 | 88 | 13 | 3 | 98  | 9604  | 312 | 97344  | 32894 | 446        |
| 27 | 88 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 28 | 88 |    |   | 121 | 14641 |     |        |       |            |
| 29 | 89 | 14 | 6 | 123 | 15129 | 665 | 442225 | 74039 | 334.833333 |
| 30 | 89 |    |   | 113 | 12769 |     |        |       |            |
| 31 | 89 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 32 | 89 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 33 | 89 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 34 | 89 |    |   | 98  | 9604  |     |        |       |            |
| 35 | 90 | 15 | 3 | 107 | 11449 | 311 | 96721  | 32385 | 144.666667 |
| 36 | 90 |    |   | 94  | 8836  |     |        |       |            |
| 37 | 90 |    |   | 110 | 12100 |     |        |       |            |
| 38 | 91 | 16 | 1 | 116 | 13456 | 116 | 13456  | 13456 | 0          |
| 39 | 92 | 17 | 6 | 118 | 13924 | 624 | 389376 | 65484 | 588        |
| 40 | 92 |    |   | 99  | 9801  |     |        |       |            |
| 41 | 92 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 42 | 92 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 43 | 92 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 44 | 92 |    |   | 93  | 8649  |     |        |       |            |
| 45 | 93 | 18 | 3 | 121 | 14641 | 350 | 122500 | 40862 | 28.666667  |
| 46 | 93 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 47 | 93 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 48 | 94 | 19 | 3 | 102 | 10404 | 318 | 101124 | 33830 | 122        |
| 49 | 94 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 50 | 94 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 51 | 95 | 20 | 5 | 119 | 14161 | 572 | 327184 | 65660 | 223.2      |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|    |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 52 | 95  |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 53 | 95  |    |   | 109 | 11881 |     |        |       |            |
| 54 | 95  |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 55 | 95  |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 56 | 96  | 21 | 1 | 116 | 13456 | 116 | 13456  | 13456 | 0          |
| 57 | 97  | 22 | 4 | 113 | 12769 | 457 | 208849 | 52463 | 250.75     |
| 58 | 97  |    |   | 102 | 10404 |     |        |       |            |
| 59 | 97  |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 60 | 97  |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 61 | 98  | 23 | 6 | 112 | 12544 | 671 | 450241 | 75099 | 58.8333333 |
| 62 | 98  |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 63 | 98  |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 64 | 98  |    |   | 110 | 12100 |     |        |       |            |
| 65 | 98  |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 66 | 98  |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 67 | 99  | 24 | 1 | 114 | 12996 | 114 | 12996  | 12996 | 0          |
| 68 | 100 | 25 | 3 | 99  | 9801  | 348 | 121104 | 40802 | 434        |
| 69 | 100 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 70 | 100 |    |   | 124 | 15376 |     |        |       |            |
| 71 | 101 | 26 | 2 | 125 | 15625 | 248 | 61504  | 30754 | 2          |
| 72 | 101 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 73 | 102 | 27 | 7 | 113 | 12769 | 812 | 659344 | 94550 | 358        |
| 74 | 102 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 75 | 102 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 76 | 102 |    |   | 130 | 16900 |     |        |       |            |
| 77 | 102 |    |   | 113 | 12769 |     |        |       |            |
| 78 | 102 |    |   | 122 | 14884 |     |        |       |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|-----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 79  | 102 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 80  | 103 | 28 | 3 | 117 | 13689 | 339 | 114921 | 38459 | 152        |
| 81  | 103 |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 82  | 103 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 83  | 104 | 29 | 6 | 108 | 11664 | 716 | 512656 | 85690 | 247.333333 |
| 84  | 104 |    |   | 115 | 13225 |     |        |       |            |
| 85  | 104 |    |   | 126 | 15876 |     |        |       |            |
| 86  | 104 |    |   | 124 | 15376 |     |        |       |            |
| 87  | 104 |    |   | 118 | 13924 |     |        |       |            |
| 88  | 104 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 89  | 105 | 30 | 5 | 120 | 14400 | 566 | 320356 | 64410 | 338.8      |
| 90  | 105 |    |   | 104 | 10816 |     |        |       |            |
| 91  | 105 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 92  | 105 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 93  | 105 |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 94  | 106 | 31 | 4 | 121 | 14641 | 443 | 196249 | 49263 | 200.75     |
| 95  | 106 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 96  | 106 |    |   | 110 | 12100 |     |        |       |            |
| 97  | 106 |    |   | 101 | 10201 |     |        |       |            |
| 98  | 108 | 32 | 4 | 121 | 14641 | 462 | 213444 | 53510 | 149        |
| 99  | 108 |    |   | 122 | 14884 |     |        |       |            |
| 100 | 108 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 101 | 108 |    |   | 108 | 11664 |     |        |       |            |
| 102 | 109 | 33 | 1 | 123 | 15129 | 123 | 15129  | 15129 | 0          |
| 103 | 110 | 34 | 4 | 114 | 12996 | 424 | 179776 | 46934 | 1990       |
| 104 | 110 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 105 | 110 |    |   | 68  | 4624  |     |        |       |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |       |    |     |       |                 |     |        |       |            |
|-----|-------|----|-----|-------|-----------------|-----|--------|-------|------------|
| 106 | 110   |    |     | 117   | 13689           |     |        |       |            |
| 107 | 111   | 35 | 2   | 113   | 12769           | 227 | 51529  | 25765 | 0.5        |
| 108 | 111   |    |     | 114   | 12996           |     |        |       |            |
| 109 | 114   | 36 | 1   | 106   | 11236           | 106 | 11236  | 11236 | 0          |
| 110 | 115   | 37 | 1   | 120   | 14400           | 120 | 14400  | 14400 | 0          |
| 111 | 116   | 38 | 1   | 137   | 18769           | 137 | 18769  | 18769 | 0          |
| 112 | 117   | 39 | 3   | 122   | 14884           | 370 | 136900 | 45974 | 340.666667 |
| 113 | 117   |    |     | 137   | 18769           |     |        |       |            |
| 114 | 117   |    |     | 111   | 12321           |     |        |       |            |
| 115 | 121   | 40 | 2   | 119   | 14161           | 230 | 52900  | 26482 | 32         |
| 116 | 121   |    |     | 111   | 12321           |     |        |       |            |
| 117 | 122   | 41 | 1   | 103   | 10609           | 103 | 10609  | 10609 | 0          |
| 118 | 123   | 42 | 2   | 124   | 15376           | 252 | 63504  | 31760 | 8          |
| 119 | 123   |    |     | 128   | 16384           |     |        |       |            |
| 120 | 127   | 43 | 1   | 131   | 17161           | 131 | 17161  | 17161 | 0          |
| 121 | 128   | 44 | 1   | 102   | 10404           | 102 | 10404  | 10404 | 0          |
| 122 | 131   | 45 | 1   | 122   | 14884           | 122 | 14884  | 14884 | 0          |
| 123 | 138   | 46 | 1   | 130   | 16900           | 130 | 16900  | 16900 | 0          |
| JLH | 12075 |    | 123 | 13579 | $\Sigma JK (G)$ |     |        |       | 9253.533   |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$JK(TC) = 18189,6521 - 9253,533 = 8936,119069$$

- g. Varians Regresi RJK (b/a)

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{5331,82761}{1} = 5331,82761$$

- h. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK (res)



$$RJK_{(res)} = \frac{JK (S)}{N - 2} = \frac{18189,6521}{123 - 2} = 295,7667003$$

Varians Tuna Cocok RJK (TC)

$$RJK_{(TC)} = \frac{JK (TC)}{N - k} = \frac{8936,119069}{123 - 46} = 116,053494$$

db regresi total = n = 123

db regresi a = 1

db regresi (b/a) = 1

db Residu (sisu) = n - 2 = 123 - 2 = 121

db Tuna Cocok = k - 2 = 46 - 2 = 44

dbb kekeliruan = n - k = 123 - 46 = 77

j. Varians Kekeliruan ( $S^2_e$ ) RJK (G)

$$RJK_{(G)} = \frac{JK (G)}{k - 2} = \frac{9253,533}{46 - 2} = 210,307568$$

k. Uji Kelinearan Persamaan Regresi

Besar kelinearan persamaan regresi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK (TC)}{RJK (G)} = \frac{116,053494}{210,307568} = 0,551827475$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang = k - 2 = 46 - 2 = 44 dan derajat kebebasan (dk) penyebut = N

- k = 123 - 46 = 77 diperoleh  $F_{tabel} = 1,51$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,34 < 1,51$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} =$

$60,81 + 0,505X_2$  adalah **linier**.

l. Uji Keberartian Persamaan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK (b/a)}{RJK (res)} = \frac{5331,82761}{295,7667003} = 18,02713963$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) b/a : dk residu atau 1 : 121,  $F_{tabel} = 3,52$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,02 > 3,52$ ) sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi Y atas  $X_3$  adalah **berarti** pada  $\alpha = 0,05$ .

### Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara Y atas $X_3$

| Varians       | JK          | dk  | RJK         | $F_{hitung}$ | $F_{tabel(5\%)}$ |
|---------------|-------------|-----|-------------|--------------|------------------|
| Total         | 1522621     | 123 |             |              |                  |
| Regresi (a)   | 1499099.52  | 1   |             |              |                  |
| Regresi (b/a) | 5331.827606 | 1   | 5331.827606 | 18.027       | 3.92             |
| Sisa          | 18189.65207 | 121 | 295.7667003 |              |                  |
| Galat         | 9253.533    | 77  | 210.3075682 |              |                  |
| T.Cocok       | 8936.119069 | 44  | 116.0534944 | 0.552        | 1.51             |

### G. Persamaan Regresi Y atas $X_4$

1. Dari tabel hasil tabulasi data, diketahui bahwa:

$$\begin{aligned}
 \sum X_4 &= 11736 & \sum X_5^2 &= 1522621 \\
 \sum X_5 &= 13579 & \sum X_4 X_5 &= 1304889 \\
 \sum X_4^2 &= 1132078 & n &= 123
 \end{aligned}$$

2. Perhitungan koefisien a dan b untuk menentukan persamaan garis regresi

$\hat{Y} = a + bX_4$  dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum X_5)(\sum X_4^2) - (\sum X_4)(\sum X_4 X_5)}{N \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2}$$

$$a = \frac{(13579)(1132078) - (11736)(1304889)}{123(1132078) - (11736)^2} = 38,56732266$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$b = \frac{N(\sum X_4 X_5) - (\sum X_4)(\sum X_5)}{N \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2}$$

$$b = \frac{123(1304889) - (11736)(13579)}{123(1132078) - (11736)^2} = 0,752830548$$

maka persamaan garis regresi Y atas  $X_4$  adalah :

$$\hat{Y} = a + bX_4$$

$$\hat{Y} = 38,56 + 0,752X_4$$

3. Untuk keperluan uji linieritas dan keberartian regresi linier, maka dilakukan perhitungan untuk harga harga seperti berikut.

- a. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(T) = \sum Y^2 = \sum X_5^2 = 1522621$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(\sum X_5)^2}{n} = \frac{(13579)^2}{123} = 1499099,52$$

- c. Jumlah Kuadrat Regresi JK (b/a)

$$JK_{(b/a)} = b \sum X_4 X_5 - \frac{(\sum X_4)(\sum X_5)}{n}$$

$$JK_{(b/a)} = 0,752 \left\{ 1304889 - \frac{(11736)(13579)}{123} \right\} = 6966,45519$$

- d. Jumlah Kuadrat Sisa JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK_{(b/a)}$$

$$JK(S) = 1522621 - 1499099,52 - 6966,45519$$

$$JK(S) = 16555,0245$$



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK (G) = \sum X_4 \left[ \sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{N} \right]$$

**Tabel Perhitungan Jumlah Kekeliruan JK (G) Y atas X<sub>4</sub>**

| No. | X <sub>4</sub> | k  | n | Y   | Y <sup>2</sup> | ΣY  | Σ(Y <sup>2</sup> ) | Σ(Y <sup>2</sup> ) | JK (G)     |
|-----|----------------|----|---|-----|----------------|-----|--------------------|--------------------|------------|
| 1   | 71             | 1  | 2 | 71  | 5041           | 139 | 19321              | 9665               | 4.5        |
| 2   | 71             |    |   | 68  | 4624           |     |                    |                    |            |
| 3   | 72             | 2  | 1 | 88  | 7744           | 88  | 7744               | 7744               | 0          |
| 4   | 73             | 3  | 1 | 101 | 10201          | 101 | 10201              | 10201              | 0          |
| 5   | 75             | 4  | 2 | 77  | 5929           | 145 | 21025              | 10553              | 40.5       |
| 6   | 75             |    |   | 68  | 4624           |     |                    |                    |            |
| 7   | 77             | 5  | 2 | 70  | 4900           | 140 | 19600              | 9800               | 0          |
| 8   | 77             |    |   | 70  | 4900           |     |                    |                    |            |
| 9   | 78             | 6  | 1 | 117 | 13689          | 117 | 13689              | 13689              | 0          |
| 10  | 80             | 7  | 1 | 98  | 9604           | 98  | 9604               | 9604               | 0          |
| 11  | 82             | 8  | 1 | 106 | 11236          | 106 | 11236              | 11236              | 0          |
| 12  | 83             | 9  | 1 | 115 | 13225          | 115 | 13225              | 13225              | 0          |
| 13  | 84             | 10 | 3 | 106 | 11236          | 320 | 102400             | 34206              | 72.6666667 |
| 14  | 84             |    |   | 113 | 12769          |     |                    |                    |            |
| 15  | 84             |    |   | 101 | 10201          |     |                    |                    |            |
| 16  | 85             | 11 | 2 | 117 | 13689          | 216 | 46656              | 23490              | 162        |
| 17  | 85             |    |   | 99  | 9801           |     |                    |                    |            |
| 18  | 87             | 12 | 3 | 111 | 12321          | 342 | 116964             | 39062              | 74         |
| 19  | 87             |    |   | 121 | 14641          |     |                    |                    |            |
| 20  | 87             |    |   | 110 | 12100          |     |                    |                    |            |
| 21  | 88             | 13 | 4 | 98  | 9604           | 419 | 175561             | 44055              | 164.75     |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |    |    |    |     |       |      |         |        |        |
|----|----|----|----|-----|-------|------|---------|--------|--------|
| 22 | 88 |    |    | 105 | 11025 |      |         |        |        |
| 23 | 88 |    |    | 115 | 13225 |      |         |        |        |
| 24 | 88 |    |    | 101 | 10201 |      |         |        |        |
| 25 | 89 | 14 | 4  | 114 | 12996 | 438  | 191844  | 48426  | 465    |
| 26 | 89 |    |    | 125 | 15625 |      |         |        |        |
| 27 | 89 |    |    | 101 | 10201 |      |         |        |        |
| 28 | 89 |    |    | 98  | 9604  |      |         |        |        |
| 29 | 90 | 15 | 3  | 99  | 9801  | 333  | 110889  | 37229  | 266    |
| 30 | 90 |    |    | 122 | 14884 |      |         |        |        |
| 31 | 90 |    |    | 112 | 12544 |      |         |        |        |
| 32 | 91 | 16 | 10 | 107 | 11449 | 1073 | 1151329 | 116521 | 1388.1 |
| 33 | 91 |    |    | 114 | 12996 |      |         |        |        |
| 34 | 91 |    |    | 102 | 10404 |      |         |        |        |
| 35 | 91 |    |    | 112 | 12544 |      |         |        |        |
| 36 | 91 |    |    | 93  | 8649  |      |         |        |        |
| 37 | 91 |    |    | 116 | 13456 |      |         |        |        |
| 38 | 91 |    |    | 94  | 8836  |      |         |        |        |
| 39 | 91 |    |    | 125 | 15625 |      |         |        |        |
| 40 | 91 |    |    | 89  | 7921  |      |         |        |        |
| 41 | 91 |    |    | 121 | 14641 |      |         |        |        |
| 42 | 92 | 17 | 4  | 130 | 16900 | 448  | 200704  | 50874  | 698    |
| 43 | 92 |    |    | 110 | 12100 |      |         |        |        |
| 44 | 92 |    |    | 93  | 8649  |      |         |        |        |
| 45 | 92 |    |    | 115 | 13225 |      |         |        |        |
| 46 | 93 | 18 | 5  | 118 | 13924 | 562  | 315844  | 63274  | 105.2  |
| 47 | 93 |    |    | 108 | 11664 |      |         |        |        |
| 48 | 93 |    |    | 106 | 11236 |      |         |        |        |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|    |    |    |   |     |       |     |        |        |            |
|----|----|----|---|-----|-------|-----|--------|--------|------------|
| 49 | 93 |    |   | 115 | 13225 |     |        |        |            |
| 50 | 93 |    |   | 115 | 13225 |     |        |        |            |
| 51 | 94 | 19 | 9 | 113 | 12769 | 972 | 944784 | 105336 | 360        |
| 52 | 94 |    |   | 114 | 12996 |     |        |        |            |
| 53 | 94 |    |   | 114 | 12996 |     |        |        |            |
| 54 | 94 |    |   | 104 | 10816 |     |        |        |            |
| 55 | 94 |    |   | 106 | 11236 |     |        |        |            |
| 56 | 94 |    |   | 93  | 8649  |     |        |        |            |
| 57 | 94 |    |   | 109 | 11881 |     |        |        |            |
| 58 | 94 |    |   | 112 | 12544 |     |        |        |            |
| 59 | 94 |    |   | 107 | 11449 |     |        |        |            |
| 60 | 95 | 20 | 6 | 108 | 11664 | 673 | 452929 | 76155  | 666.833333 |
| 61 | 95 |    |   | 123 | 15129 |     |        |        |            |
| 62 | 95 |    |   | 93  | 8649  |     |        |        |            |
| 63 | 95 |    |   | 125 | 15625 |     |        |        |            |
| 64 | 95 |    |   | 112 | 12544 |     |        |        |            |
| 65 | 95 |    |   | 112 | 12544 |     |        |        |            |
| 66 | 96 | 21 | 6 | 123 | 15129 | 702 | 492804 | 82760  | 626        |
| 67 | 96 |    |   | 113 | 12769 |     |        |        |            |
| 68 | 96 |    |   | 137 | 18769 |     |        |        |            |
| 69 | 96 |    |   | 110 | 12100 |     |        |        |            |
| 70 | 96 |    |   | 107 | 11449 |     |        |        |            |
| 71 | 96 |    |   | 112 | 12544 |     |        |        |            |
| 72 | 97 | 22 | 5 | 115 | 13225 | 548 | 300304 | 60210  | 149.2      |
| 73 | 97 |    |   | 102 | 10404 |     |        |        |            |
| 74 | 97 |    |   | 116 | 13456 |     |        |        |            |
| 75 | 97 |    |   | 110 | 12100 |     |        |        |            |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



|     |     |    |   |     |       |     |        |       |            |
|-----|-----|----|---|-----|-------|-----|--------|-------|------------|
| 76  | 97  |    |   | 105 | 11025 |     |        |       |            |
| 77  | 98  | 23 | 1 | 105 | 11025 | 105 | 11025  | 11025 | 0          |
| 78  | 99  | 24 | 3 | 122 | 14884 | 352 | 123904 | 41366 | 64.6666667 |
| 79  | 99  |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 80  | 99  |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 81  | 100 | 25 | 6 | 111 | 12321 | 703 | 494209 | 82553 | 184.833333 |
| 82  | 100 |    |   | 111 | 12321 |     |        |       |            |
| 83  | 100 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 84  | 100 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 85  | 100 |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 86  | 100 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 87  | 101 | 26 | 6 | 106 | 11236 | 693 | 480249 | 80519 | 477.5      |
| 88  | 101 |    |   | 112 | 12544 |     |        |       |            |
| 89  | 101 |    |   | 124 | 15376 |     |        |       |            |
| 90  | 101 |    |   | 123 | 15129 |     |        |       |            |
| 91  | 101 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 92  | 101 |    |   | 103 | 10609 |     |        |       |            |
| 93  | 102 | 27 | 4 | 118 | 13924 | 456 | 207936 | 52234 | 250        |
| 94  | 102 |    |   | 125 | 15625 |     |        |       |            |
| 95  | 102 |    |   | 106 | 11236 |     |        |       |            |
| 96  | 102 |    |   | 107 | 11449 |     |        |       |            |
| 97  | 103 | 28 | 6 | 122 | 14884 | 727 | 528529 | 88267 | 178.833333 |
| 98  | 103 |    |   | 114 | 12996 |     |        |       |            |
| 99  | 103 |    |   | 119 | 14161 |     |        |       |            |
| 100 | 103 |    |   | 131 | 17161 |     |        |       |            |
| 101 | 103 |    |   | 117 | 13689 |     |        |       |            |
| 102 | 103 |    |   | 124 | 15376 |     |        |       |            |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|     |       |    |     |       |                 |     |        |       |            |
|-----|-------|----|-----|-------|-----------------|-----|--------|-------|------------|
| 103 | 104   | 29 | 4   | 126   | 15876           | 465 | 216225 | 54431 | 374.75     |
| 104 | 104   |    |     | 103   | 10609           |     |        |       |            |
| 105 | 104   |    |     | 125   | 15625           |     |        |       |            |
| 106 | 104   |    |     | 111   | 12321           |     |        |       |            |
| 107 | 105   | 30 | 2   | 102   | 10404           | 224 | 50176  | 25288 | 200        |
| 108 | 105   |    |     | 122   | 14884           |     |        |       |            |
| 109 | 106   | 31 | 2   | 114   | 12996           | 222 | 49284  | 24660 | 18         |
| 110 | 106   |    |     | 108   | 11664           |     |        |       |            |
| 111 | 107   | 32 | 1   | 113   | 12769           | 113 | 12769  | 12769 | 0          |
| 112 | 108   | 33 | 2   | 121   | 14641           | 245 | 60025  | 30017 | 4.5        |
| 113 | 108   |    |     | 124   | 15376           |     |        |       |            |
| 114 | 109   | 34 | 1   | 121   | 14641           | 121 | 14641  | 14641 | 0          |
| 115 | 112   | 35 | 1   | 120   | 14400           | 120 | 14400  | 14400 | 0          |
| 116 | 114   | 36 | 1   | 120   | 14400           | 120 | 14400  | 14400 | 0          |
| 117 | 115   | 37 | 2   | 130   | 16900           | 258 | 66564  | 33284 | 2          |
| 118 | 115   |    |     | 128   | 16384           |     |        |       |            |
| 119 | 117   | 38 | 2   | 119   | 14161           | 187 | 34969  | 18785 | 1300.5     |
| 120 | 117   |    |     | 68    | 4624            |     |        |       |            |
| 121 | 118   | 39 | 3   | 137   | 18769           | 373 | 139129 | 46667 | 290.666667 |
| 122 | 118   |    |     | 113   | 12769           |     |        |       |            |
| 123 | 118   |    |     | 123   | 15129           |     |        |       |            |
| JLH | 11736 |    | 123 | 13579 | $\Sigma JK (G)$ |     |        |       | 8589       |

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$JK(TC) = 16555,0245 - 8589 = 7966,024485$$

g. Varians Regresi RJK (b/a)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} = \frac{6966,45519}{1} = 6966,45519$$

Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK (res)

$$RJK_{(res)} = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{16555,0245}{123-2} = 269,18739$$

Varians Tuna Cocok RJK (TC)

$$RJK_{(TC)} = \frac{JK(TC)}{N-k} = \frac{7966,024485}{123-39} = 94,8336248$$

db Regresi total = n = 123

db Regresi a = 1

db regresi (b/a) = 1

db Residu (sisa) = n - 2 = 123 - 2 = 121

db Tuna Cocok = k - 2 = 39 - 2 = 37

dbb kekeliruan = n - k = 123 - 39 = 84

j. Varians Kekeliruan ( $S^2_e$ ) RJK (G)

$$RJK_{(G)} = \frac{JK(G)}{k-2} = \frac{8589}{39-2} = 232,135135$$

k. Uji Kelinearian Persamaan Regresi

Besar kelinearian persamaan regresi dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{94,8336248}{232,135135} = 0,408527665$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang = k - 2 = 39 - 2 = 37 dan derajat kebebasan (dk) penyebut = N - k = 123 - 39 = 84 diperoleh  $F_{tabel} = 1,60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,408 < 1,60$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 38,56 + 0,752X_4$  adalah **linier**



## Uji Keberartian Persamaan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK (b/a)}{RJK (res)} = \frac{6966,45519}{269,18739} = 25,87957478$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) b/a : dk residu atau 1 : 121,  $F_{tabel} = 3,92$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,87 > 3,92$ ) sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi Y atas  $X_4$  adalah **berarti** pada  $\alpha=0,05$ .

### Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara Y atas $X_4$

| Varians       | JK          | dk  | RJK         | $F_{hitung}$ | $F_{tabel}(5\%)$ |
|---------------|-------------|-----|-------------|--------------|------------------|
| Total         | 1522621     | 123 |             |              |                  |
| Regresi (a)   | 1499099.52  | 1   |             |              |                  |
| Regresi (b/a) | 6966.45519  | 1   | 6966.45519  | 25.880       | 3.92             |
| Sisa          | 16555.02449 | 121 | 269.18739   |              |                  |
| Galat         | 8589        | 84  | 232.1351351 |              |                  |
| T.Cocok       | 7966.024485 | 37  | 94.83362482 | 0.409        | 1.60             |

UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN – 08

### DATA ANALISIS STATISTIK INFERENSIAL

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

| Notes                  |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         |                                | 09-JAN-2021 11:05:56  |
| Comments               |                                |   |
| Input                  | Active Dataset                 | DataSet0  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
| Missing Value Handling | N of Rows in Working Data File | 123   |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.   |
|                        | Cases Used                     | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax                 |                                | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/MISSING=PAIRWISE.          |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00.03   |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00.03   |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Correlations

|                      |                     | Kinerja Islami | Self-efficacy | Locus of control | Kecerdasan Emosional | Motivasi Kerja |
|----------------------|---------------------|----------------|---------------|------------------|----------------------|----------------|
| Kinerja Islami       | Pearson Correlation | 1              | .471**        | .251**           | .476**               | .544**         |
|                      | Sig. (2-tailed)     |                | .000          | .005             | .000                 | .000           |
|                      | N                   | 123            | 123           | 123              | 123                  | 123            |
| Self-efficacy        | Pearson Correlation | .471**         | 1             | .326**           | .736**               | .608**         |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000           |               | .000             | .000                 | .000           |
|                      | N                   | 123            | 123           | 123              | 123                  | 123            |
| Locus of control     | Pearson Correlation | .251**         | .326**        | 1                | .298**               | .350**         |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .005           | .000          |                  | .001                 | .000           |
|                      | N                   | 123            | 123           | 123              | 123                  | 123            |
| Kecerdasan Emosional | Pearson Correlation | .476**         | .736**        | .298**           | 1                    | .673**         |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000           | .000          | .001             |                      | .000           |
|                      | N                   | 123            | 123           | 123              | 123                  | 123            |
| Motivasi Kerja       | Pearson Correlation | .544**         | .608**        | .350**           | .673**               | 1              |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000           | .000          | .000             | .000                 |                |
|                      | N                   | 123            | 123           | 123              | 123                  | 123            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT X1
/METHOD=ENTER X2.
```

1. Diararar angutir abagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararar angutir dan memperbarar angutir abagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Regression

Halaman 1

Copyright

### Notes

|  |   |
|--|---|
| Output Created                                   | 09-JAN-2021 11:14:12  |
| Comments   |   |
| Data   | D:\dis\Rahmat Suhadi\Disertasiq<br>Tertutup 2021\Data mentah<br>spss.sav  |
| Active Dataset                                   | DataSet1  |
| Filter   | <none>  |
| Weight   | <none>  |
| Split File                                       | <none>  |
| N of Rows in Working Data File                   | 123   |
| Definition of Missing                            | User-defined missing values are<br>treated as missing.  |
| Cases Used                                       | Statistics are based on cases with<br>no missing values for any variable<br>used.   |
| Missing Value Handling                           | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R<br>ANOVA<br>/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT X1<br>/METHOD=ENTER X2. |
| Syntax   |   |
| Processor Time                                   | 00:00:00.02   |
| Elapsed Time                                     | 00:00:00.06   |
| Memory Required                                  | 1420 bytes  |
| Additional Memory Required for<br>Residual Plots | 0 bytes   |

Resources

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[DataSet1] D:\dis\Rahmat Suhadi\Disertasiqu Tertutup 2021\Data mentah  
 sss.sav

Hak Cipta

dang

University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered       | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1     | <i>Locus of control</i> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: *self-efficacy*

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .326 <sup>a</sup> | .106     | .099              | 15.579                     |

a. Predictors: (Constant), *Locus of control*

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 3484.445       | 1   | 3484.445    | 14.356 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 29368.157      | 121 | 242.712     |        |                   |
| Total        | 32852.602      | 122 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: *self-efficacy*

b. Predictors: (Constant), *Locus of control*

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)              | 69.605                      | 9.432      |                           | 7.380 | .000 |
|       | <i>Locus of control</i> | .308                        | .081       | .326                      | 3.789 | .000 |

a. Dependent Variable: *self-efficacy*

UIN SUSKA RIAU

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT X3  
 /METHOD=ENTER X1 X2.

## Regression

| Notes   |  |
|---|--|
| Output Created                                | 09-JAN-2021 11:15:23   |
| Comments                                      |  |
| Data  | D:\dis\Rahmat<br>Suhadi\Disertasiqu Tertutup<br>2021\Data mentah spss.sav  |
| Active Dataset                                | DataSet1   |
| Filter  | <none>   |
| Weight  | <none>   |
| Split File                                    | <none>   |
| N of Rows in Working Data File                | 123  |
| Definition of Missing                         | User-defined missing values are treated as missing.  |
| Missing Value Handling                        | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.  |
| Cases Used                                    | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA<br>/CRITERIA=PIN(.05)<br>POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT X3<br>/METHOD=ENTER X1 X2. |
| Syntax  |  |
| Processor Time                                | 00:00:00.02  |
| Elapsed Time                                  | 00:00:00.06  |
| Memory Required                               | 1676 bytes   |
| Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes  |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



[DataSet1] D:\dis\Rahmat Suhadi\Disertasiqu Tertutup 2021\Data mentah  
 sss.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                                  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | <i>Locus of control, self-efficacy<sup>b</sup></i> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .738 <sup>a</sup> | .545     | .537              | 8.903                      |

a. Predictors: (Constant), *Locus of control, self-efficacy*

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 11386.721      | 2   | 5693.361    | 71.835 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 9510.694       | 120 | 79.256      |        |                   |
| Total        | 20897.415      | 122 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

b. Predictors: (Constant), *Locus of control, self-efficacy*

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)            | 32.752                      | 6.490      |                           | 5.046  | .000 |
| <i>Self-efficacy</i>    | .570                        | .052       | .714                      | 10.969 | .000 |
| <i>Locus of control</i> | .049                        | .049       | .065                      | .997   | .321 |

a. Dependent Variable: Kecerdasan Emosional

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT X4  
 /METHOD=ENTER X2 X3.

## Regression

| Notes   |  |
|---|--|
| Output Created                                | 09-JAN-2021 11:16:29   |
| Comments                                      |  |
| Data  | D:\dis\Rahmat<br>Suhadi\Disertasiqu Tertutup<br>2021\Data mentah spss.sav  |
| Active Dataset                                | DataSet1   |
| Filter  | <none>   |
| Weight  | <none>   |
| Split File                                    | <none>   |
| N of Rows in Working Data File                | 123  |
| Definition of Missing                         | User-defined missing values are treated as missing.  |
| Missing Value Handling                        | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.  |
| Cases Used                                    | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA<br>/CRITERIA=PIN(.05)<br>POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT X4<br>/METHOD=ENTER X2 X3. |
| Syntax  |  |
| Processor Time                                | 00:00:00.03  |
| Elapsed Time                                  | 00:00:00.07  |
| Memory Required                               | 1676 bytes   |
| Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes  |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[DataSet1] D:\dis\Rahmat Suhadi\Disertasiqu Tertutup 2021\Data mentah sss.sav

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Kecerdasan Emosional, <i>Locus of control</i> <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .691 <sup>a</sup> | .477     | .468              | 7.318                      |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, *Locus of control*

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 5865.143       | 2   | 2932.571    | 54.757 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 6426.711       | 120 | 53.556      |        |                   |
|       | Total      | 12291.854      | 122 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, *Locus of control*

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)              | 37.530                      | 5.863      |                           | 6.401 | .000 |
|       | <i>Locus of control</i> | .095                        | .040       | .165                      | 2.382 | .019 |
|       | Kecerdasan Emosional    | .478                        | .053       | .624                      | 9.019 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.

## Regression

### Notes

|  |   |
|--|---|
| Output Created                                   | 09-JAN-2021 11:17:16  |
| Comments   |   |
| Data   | D:\dis\Rahmat<br>Suhadi\Disertasiqu Tertutup<br>2021\Data mentah spss.sav   |
| Active Dataset                                   | DataSet1  |
| Filter   | <none>  |
| Weight   | <none>  |
| Split File                                       | <none>  |
| N of Rows in Working Data File                   | 123   |
| Definition of Missing                            | User-defined missing values are<br>treated as missing.  |
| Missing Value Handling                           | Statistics are based on cases<br>with no missing values for any<br>variable used.   |
| Cases Used                                       | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R<br>ANOVA<br>/CRITERIA=PIN(.05)<br>POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT Y<br>/METHOD=ENTER X1 X2 X3<br>X4. |
| Syntax   |   |
| Processor Time                                   | 00:00:00.05   |
| Elapsed Time                                     | 00:00:00.03   |
| Memory Required                                  | 2292 bytes  |
| Additional Memory Required for<br>Residual Plots | 0 bytes   |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Motivasi Kerja,<br><i>Locus of control</i> ,<br><i>self-efficacy</i> ,<br>Kecerdasan Emosional <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .577 <sup>a</sup> | .332     | .310              | 11.535                     |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Locus of control*, *self-efficacy*, Kecerdasan Emosional

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 7820.392       | 4   | 1955.098    | 14.693 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 15701.088      | 118 | 133.060     |        |                   |
| Total        | 23521.480      | 122 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Locus of control*, *self-efficacy*, Kecerdasan Emosional

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)              | 33.797                      | 10.715     |                           | 3.154 | .002 |
| <i>Self-efficacy</i>    | .139                        | .097       | .164                      | 1.430 | .155 |
| <i>Locus of control</i> | .033                        | .065       | .041                      | .499  | .618 |
| Kecerdasan Emosional    | .104                        | .130       | .098                      | .804  | .423 |
| Motivasi Kerja          | .504                        | .147       | .364                      | 3.431 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REGRESSION  
 /MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X4.

## Regression

### Notes

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Output Created                 | 10-JAN-2021 08:06:04  |
| Comments                       |   |
| Data                           | D:\dis\Rahmat   |
| Active Dataset                 | Suhadi\Disertasiqu Tertutup   |
| Filter                         | 2021\Data mentah spss.sav   |
| Weight                         | DataSet1  |
| Split File                     | <none>  |
| N of Rows in Working Data File | <none>  |
| Definition of Missing          | <none>  |
| Missing Value Handling         | 123   |
| Cases Used                     | User-defined missing values are treated as missing.                         |
| Syntax                         | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Processor Time                 | REGRESSION  |
| Elapsed Time                   | /MISSING LISTWISE   |
| Memory Required                | /STATISTICS COEFF OUTS R  |
| Additional Memory Required for | ANOVA   |
| Residual Plots                 | /CRITERIA=PIN(.05)  |
|                                | POUT(.10)   |
|                                | /NOORIGIN   |
|                                | /DEPENDENT Y  |
|                                | /METHOD=ENTER X4.   |
|                                | 00:00:00.03   |
|                                | 00:00:00.23   |
|                                | 1420 bytes  |
|                                | 0 bytes   |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



[DataSet1] D:\dis\Rahmat Suhadi\Disertasiqu Tertutup 2021\Data mentah  
ss.sav

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered           | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Motivasi Kerja <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .544 <sup>a</sup> | .296     | .290              | 11.697                     |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 6966.455       | 1   | 6966.455    | 50.918 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 16555.024      | 121 | 136.818     |        |                   |
| Total        | 23521.480      | 122 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

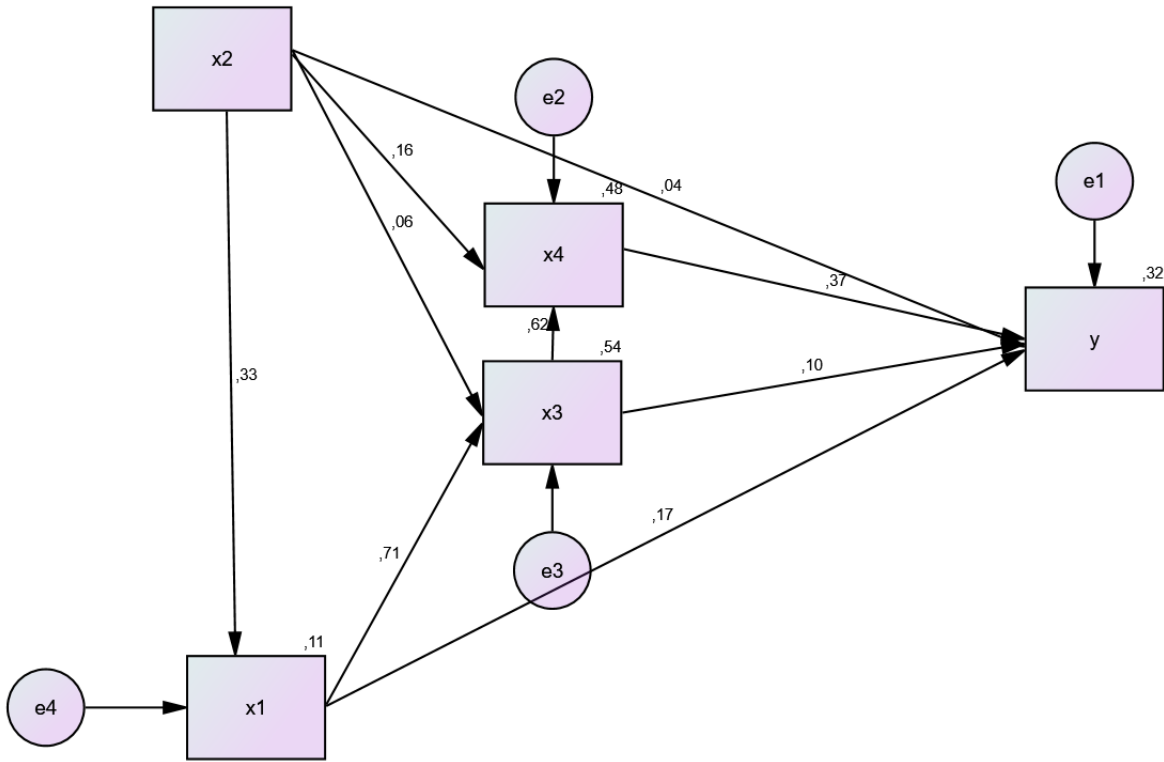
| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 38.567                      | 10.122     |                           | 3.810 | .000 |
| Motivasi Kerja | .753                        | .106       | .544                      | 7.136 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Islami

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN – 09:  
DATA HASIL ANALISIS MODEL SEM

MODEL ANALISIS SEM (STRUCTURE EQUATION MODEL) BY AMOS



Estimates (Group number 1 - Default model)  
Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)  
Maximum Likelihood Estimates  
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

|            | Estimate | S.E. | C.R.   | P    | Label |
|------------|----------|------|--------|------|-------|
| x1 <--- x2 | ,308     | ,081 | 3,805  | ***  | par_9 |
| x3 <--- x2 | ,049     | ,049 | 1,005  | ,315 | par_4 |
| x3 <--- x1 | ,570     | ,052 | 11,060 | ***  | par_5 |
| x4 <--- x2 | ,095     | ,040 | 2,402  | ,016 | par_7 |
| x4 <--- x3 | ,478     | ,053 | 9,094  | ***  | par_8 |
| y <--- x1  | ,139     | ,096 | 1,454  | ,146 | par_1 |
| y <--- x2  | ,033     | ,064 | ,508   | ,612 | par_2 |
| y <--- x3  | ,104     | ,128 | ,818   | ,413 | par_3 |
| y <--- x4  | ,504     | ,144 | 3,489  | ***  | par_6 |

1. Dilarang mengutip
- a. Pengutipan ha
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

|    | Estimate |
|----|----------|
| x2 | ,326     |
| x2 | ,065     |
| x1 | ,714     |
| x2 | ,165     |
| x3 | ,624     |
| x1 | ,165     |
| x2 | ,041     |
| x3 | ,099     |
| x4 | ,366     |

### Variances: (Group number 1 - Default model)

|    | Estimate | S.E.   | C.R.  | P   | Label  |
|----|----------|--------|-------|-----|--------|
| x2 | 297,774  | 38,126 | 7,810 | *** | par_10 |
| x4 | 238,766  | 30,571 | 7,810 | *** | par_11 |
| x3 | 77,323   | 9,900  | 7,810 | *** | par_12 |
| x2 | 52,250   | 6,690  | 7,810 | *** | par_13 |
| x1 | 127,651  | 16,344 | 7,810 | *** | par_14 |

### Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

|    | Estimate |
|----|----------|
| x1 | ,106     |
| x3 | ,545     |
| x4 | ,477     |
|    | ,325     |

### Matrices (Group number 1 - Default model)

#### Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

|    | x2      | x1      | x3      | x4     | y       |
|----|---------|---------|---------|--------|---------|
| x2 | 297,774 |         |         |        |         |
| x1 | 91,845  | 267,094 |         |        |         |
| x3 | 86,943  | 156,701 | 169,898 |        |         |
| x4 | 60,431  | 83,709  | 87,645  | 99,934 |         |
| y  | 9,863   | 98,606  | 85,818  | 73,068 | 189,051 |

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Applied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

|    | x2    | x1    | x3    | x4    | y     |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| x2 | 1,000 |       |       |       |       |
| x1 | ,326  | 1,000 |       |       |       |
| x3 | ,298  | ,736  | 1,000 |       |       |
| x4 | ,350  | ,512  | ,673  | 1,000 |       |
| y  | ,252  | ,439  | ,479  | ,532  | 1,000 |

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

|    | x2      | x1      | x3      | x4     | y       |
|----|---------|---------|---------|--------|---------|
| x2 | 297,774 |         |         |        |         |
| x1 | 91,845  | 267,094 |         |        |         |
| x3 | 66,943  | 156,701 | 169,898 |        |         |
| x4 | 60,431  | 83,709  | 87,645  | 99,934 |         |
| y  | 59,863  | 98,606  | 85,818  | 73,068 | 189,051 |

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

|    | x2    | x1    | x3    | x4    | y     |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| x2 | 1,000 |       |       |       |       |
| x1 | ,326  | 1,000 |       |       |       |
| x3 | ,298  | ,736  | 1,000 |       |       |
| x4 | ,350  | ,512  | ,673  | 1,000 |       |
| y  | ,252  | ,439  | ,479  | ,532  | 1,000 |

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1     | x3   | x4    | y     |
|----|------|--------|------|-------|-------|
| x2 | ,000 |        |      |       |       |
| x1 | ,000 | ,000   |      |       |       |
| x3 | ,000 | ,000   | ,000 |       |       |
| x4 | ,000 | 15,583 | ,000 | ,000  |       |
| y  | ,000 | 7,847  | ,000 | 2,165 | 2,181 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1   | x3   | x4   | y    |
|----|------|------|------|------|------|
| x2 | ,000 |      |      |      |      |
| x1 | ,000 | ,000 |      |      |      |
| x3 | ,000 | ,000 | ,000 |      |      |
| x4 | ,000 | ,938 | ,000 | ,000 |      |
| y  | ,000 | ,353 | ,000 | ,154 | ,090 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1   | x3   | x4   |
|----|------|------|------|------|
| x1 | ,308 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x3 | ,225 | ,570 | ,000 | ,000 |
| x4 | ,203 | ,273 | ,478 | ,000 |
| y  | ,201 | ,336 | ,345 | ,504 |

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1   | x3   | x4   |
|----|------|------|------|------|
| x1 | ,326 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x3 | ,298 | ,714 | ,000 | ,000 |
| x4 | ,350 | ,446 | ,624 | ,000 |
| y  | ,252 | ,399 | ,327 | ,366 |

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1   | x3   | x4   |
|----|------|------|------|------|
| x1 | ,308 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x3 | ,049 | ,570 | ,000 | ,000 |
| x4 | ,095 | ,000 | ,478 | ,000 |
| y  | ,033 | ,139 | ,104 | ,504 |

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1   | x3   | x4   |
|----|------|------|------|------|
| x1 | ,326 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x3 | ,065 | ,714 | ,000 | ,000 |
| x4 | ,165 | ,000 | ,624 | ,000 |
| y  | ,041 | ,165 | ,099 | ,366 |

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1   | x3   | x4   |
|----|------|------|------|------|
| x1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x3 | ,176 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x4 | ,108 | ,273 | ,000 | ,000 |
| y  | ,169 | ,197 | ,241 | ,000 |

1. Dilarang mengutip atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

|    | x2   | x1   | x3   | x4   |
|----|------|------|------|------|
| x2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x1 | ,233 | ,000 | ,000 | ,000 |
| x3 | ,186 | ,446 | ,000 | ,000 |
| x4 | ,211 | ,234 | ,228 | ,000 |

| Iteration | Negative eigenvalues | Condition # | Smallest eigenvalue | Diameter | F       | NTries | Ratio    |
|-----------|----------------------|-------------|---------------------|----------|---------|--------|----------|
| 0         | e                    | 1           | -,033               | 9999,000 | 162,161 | 0      | 9999,000 |
| 1         | e*                   | 0           | 12,681              | 1,206    | 10,408  | 19     | ,750     |
| 2         | e                    | 0           | 10,150              | ,181     | 5,004   | 1      | 1,016    |
| 3         | e                    | 0           | 10,150              | ,026     | 4,851   | 1      | 1,037    |
| 4         | e                    | 0           | 10,150              | ,001     | 4,851   | 1      | 1,003    |
| 5         | e                    | 0           | 10,150              | ,000     | 4,851   | 1      | 1,000    |

|       | par_1 | par_2 | par_3 | par_4 | par_5 | par_6 | par_7 | par_8 | par_9 | par_10 | par_11 | par_12 | par_13 | par_14 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| par_1 | ,0    |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| par_2 | ,04   |       |       |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| par_3 | ,00   | ,016  |       |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| par_4 | ,00   | ,00   | ,002  |       |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| par_5 | ,00   | ,00   | ,001  | ,003  |       |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| par_6 | ,002  | ,008  | ,000  | ,000  | ,021  |       |       |       |       |        |        |        |        |        |
| par_7 | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,002  |       |       |       |        |        |        |        |        |
| par_8 | ,00   | ,00   | ,00   | ,00   | ,00   | -     | ,0    |       |       |        |        |        |        |        |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta UIN SUSKA RIAU

| Hak Cipta Dikandung dalam Undang-Undang   | pa_r_1 | pa_r_2 | pa_r_3 | pa_r_4 | pa_r_5 | pa_r_6 | pa_r_7 | pa_r_8 | pa_r_9 | par_10 | par_11 | par_12 | par_13 | par_14 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|   |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:   | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     |
| a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     |
| b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     |
| 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.                           | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     | 00     |

UIN SUSKA RIAU

[illegible]

|   | pa<br>r_2 | pa<br>r_3 | pa<br>r_4 | par<br>_5 | par<br>_6 | pa<br>r_7 | par<br>_8 | pa<br>r_9 | par<br>_10 | par<br>_11 | par<br>_12 | par<br>_13 | par<br>_14 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.     | 5,38      | 2,70      | 5,98      | -1,243    | -0,165    | 5,12      | ,000      |           |            |            |            |            |            |
| 2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. | 2,67      | 1,35      | 2,74      | -2,721    | -1,179    | 2,36      | -1,757    | ,000      |            |            |            |            |            |
|   | 7,80      | 7,80      | 7,80      | 7,795     | 7,797     | 7,80      | 7,798     | 7,80      | ,000       |            |            |            |            |
|   | 7,80      | 7,80      | 7,80      | 7,792     | 7,794     | 7,80      | 7,795     | 7,80      | -1,207     | ,000       |            |            |            |
|   | 7,79      | 7,79      | 7,80      | 7,753     | 7,759     | 7,80      | 7,762     | 7,77      | 5,597      | 5,024      | ,000       |            |            |
|   | 7,78      | 7,80      | 7,79      | 7,725     | 7,733     | 7,79      | 7,739     | 7,76      | 6,343      | 5,960      | 2,098      | ,000       |            |
|   | 7,80      | 7,80      | 7,80      | 7,775     | 7,779     | 7,80      | 7,781     | 7,79      | 4,101      | 3,205      | 2,634      | 4,270      | ,000       |

| Model              | NPAR | CMIN    | DF | P    | CMIN/DF |
|--------------------|------|---------|----|------|---------|
| Default model      | 14   | 4,851   | 1  | ,028 | 4,851   |
| Saturated model    | 15   | ,000    | 0  |      |         |
| Independence model | 5    | 242,993 | 10 | ,000 | 24,299  |

| Model              | RMR    | GFI   | AGFI | PGFI |
|--------------------|--------|-------|------|------|
| Default model      | 4,574  | ,985  | ,770 | ,066 |
| Saturated model    | ,000   | 1,000 |      |      |
| Independence model | 75,985 | ,501  | ,252 | ,334 |

| Model              | NFI<br>Delta1 | RFI<br>rho1 | IFI<br>Delta2 | TLI<br>rho2 | CFI   |
|--------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------|
| Default model      | ,980          | ,800        | ,984          | ,835        | ,983  |
| Saturated model    | 1,000         |             | 1,000         |             | 1,000 |
| Independence model | ,000          | ,000        | ,000          | ,000        | ,000  |

| Model           | PRATIO | PNFI | PCFI |
|-----------------|--------|------|------|
| Default model   | ,100   | ,098 | ,098 |
| Saturated model | ,000   | ,000 | ,000 |

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| Model              | PRATIO | PNFI | PCFI |
|--------------------|--------|------|------|
| Independence model | 1,000  | ,000 | ,000 |

| Model              | NCP     | LO 90   | HI 90   |
|--------------------|---------|---------|---------|
| Default model      | 3,851   | ,277    | 14,801  |
| Saturated model    | ,000    | ,000    | ,000    |
| Independence model | 232,993 | 185,903 | 287,512 |

| Model              | FMIN  | F0    | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model      | ,040  | ,032  | ,002  | ,121  |
| Saturated model    | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  |
| Independence model | 1,992 | 1,910 | 1,524 | 2,357 |

| Model              | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| Default model      | ,178  | ,048  | ,348  | ,052   |
| Independence model | ,437  | ,390  | ,485  | ,000   |

| Model              | AIC     | BCC     | BIC     | CAIC    |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Default model      | 32,851  | 34,299  | 72,221  | 86,221  |
| Saturated model    | 30,000  | 31,552  | 72,183  | 87,183  |
| Independence model | 252,993 | 253,510 | 267,054 | 272,054 |

| Model              | ECVI  | LO 90 | HI 90 | MECVI |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Default model      | ,269  | ,240  | ,359  | ,281  |
| Saturated model    | ,246  | ,246  | ,246  | ,259  |
| Independence model | 2,074 | 1,688 | 2,521 | 2,078 |

| Model              | HOELTER | HOELTER |
|--------------------|---------|---------|
|                    | .05     | .01     |
| Default model      | 97      | 167     |
| Independence model | 10      | 12      |

Minimization: ,016  
 Miscellaneous: ,297  
 Bootstrap: ,000  
 Total: ,313

## PERHITUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI DAN KECENDERUNGAN DATA

1. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Perhitungan Distribusi Frekuensi

Dalam pembuatan daftar distribusi frekuensi, kita melakukan hal-hal sebagai berikut.

Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil

Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut.

$$B_k = 1 + 3,3 \log N$$

Menentukan panjang kelas dengan rumus sebagai berikut.

$$P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

### 6. Perhitungan Distribusi Frekuensi *self-efficacy* ( $X_1$ )

$$R = 140 - 70 = 70$$

$$B_k = 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 123$$

$$= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}$$

$$P = \frac{70}{8} = 8,864477112 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi *self-efficacy* ( $X_1$ )

| Kelas         | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut ( $f_0$ ) | Frek. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|-------------------------|-------------------|
| 1             | 70 - 78        | 69.5       | 8                       | 6.50%             |
| 2             | 79 - 87        | 78.5       | 15                      | 12.20%            |
| 3             | 88 - 96        | 87.5       | 14                      | 11.38%            |
| 4             | 97 - 105       | 96.5       | 17                      | 13.82%            |
| 5             | 106 - 114      | 105.5      | 31                      | 25.20%            |
| 6             | 115 - 123      | 114.5      | 24                      | 19.51%            |
| 7             | 124 - 132      | 123.5      | 11                      | 8.94%             |
| 8             | 133 - 141      | 132.5      | 3                       | 2.44%             |
| <b>Jumlah</b> |                |            | <b>123</b>              | <b>100.00%</b>    |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**7. Perhitungan Distribusi Frekuensi *Locus of control* (X<sub>2</sub>)**

$$\begin{aligned}
 R &= 145 - 75 = 70 \\
 Bk &= 1 + (3,3) \log N \\
 &= 1 + (3,3) \log 123 \\
 &= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$P = \frac{70}{8} = 8,864477112 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi *Locus of control* (X<sub>2</sub>)

| Kelas         | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut (f <sub>0</sub> ) | Frek. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|---------------------------------|-------------------|
| 1             | 75 - 83        | 74.5       | 6                               | 4.88%             |
| 2             | 84 - 92        | 83.5       | 14                              | 11.38%            |
| 3             | 93 - 101       | 92.5       | 7                               | 5.69%             |
| 4             | 102 - 110      | 101.5      | 22                              | 17.89%            |
| 5             | 111 - 119      | 110.5      | 22                              | 17.89%            |
| 6             | 120 - 128      | 119.5      | 21                              | 17.07%            |
| 7             | 129 - 137      | 128.5      | 22                              | 17.89%            |
| 8             | 138 - 146      | 137.5      | 9                               | 7.32%             |
| <b>Jumlah</b> |                |            | <b>123</b>                      | <b>100.00%</b>    |

**8. Perhitungan Distribusi Frekuensi Kecerdasan emosional (X<sub>3</sub>)**

$$\begin{aligned}
 R &= 138 - 69 = 69 \\
 Bk &= 1 + (3,3) \log N \\
 &= 1 + (3,3) \log 123 \\
 &= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$P = \frac{69}{8} = 8,737841725 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kecerdasan emosional (X<sub>3</sub>)

| Kelas | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut (f <sub>0</sub> ) | Frek. Relatif (%) |
|-------|----------------|------------|---------------------------------|-------------------|
|-------|----------------|------------|---------------------------------|-------------------|



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|               |           |       |            |                |
|---------------|-----------|-------|------------|----------------|
| 1             | 69 - 77   | 68.5  | 4          | 3.25%          |
| 2             | 78 - 86   | 77.5  | 19         | 15.45%         |
| 3             | 87 - 95   | 86.5  | 32         | 26.02%         |
| 4             | 96 - 104  | 95.5  | 33         | 26.83%         |
| 5             | 105 - 113 | 104.5 | 20         | 16.26%         |
| 6             | 114 - 122 | 113.5 | 9          | 7.32%          |
| 7             | 123 - 131 | 122.5 | 5          | 4.07%          |
| 8             | 132 - 140 | 131.5 | 1          | 0.81%          |
| <b>Jumlah</b> |           |       | <b>123</b> | <b>100.00%</b> |

#### 9. Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)

$$= 118 - 71 = 47$$

$$= 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 123$$

$$= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}$$

$$P = \frac{47}{8} = 5,951863204 - \text{diambil 6 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)

| Kelas         | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut (f <sub>0</sub> ) | Frek. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|---------------------------------|-------------------|
| 1             | 71 - 76        | 70.5       | 6                               | 4.88%             |
| 2             | 77 - 82        | 76.5       | 5                               | 4.07%             |
| 3             | 83 - 88        | 82.5       | 13                              | 10.57%            |
| 4             | 89 - 94        | 88.5       | 35                              | 28.46%            |
| 5             | 95 - 100       | 94.5       | 27                              | 21.95%            |
| 6             | 101 - 106      | 100.5      | 24                              | 19.51%            |
| 7             | 107 - 112      | 106.5      | 5                               | 4.07%             |
| 8             | 113 - 118      | 112.5      | 8                               | 6.50%             |
| <b>Jumlah</b> |                |            | <b>123</b>                      | <b>100.00%</b>    |

#### 10. Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Islami guru (Y)

$$= 137 - 68 = 69$$

$$= 1 + (3,3) \log N$$

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$= 1 + (3,3) \log 123$$

$$= 7,897 - \text{diambil 8 kelas (dibulatkan)}$$

$$P = \frac{69}{8} = 8,737841725 - \text{diambil 9 (dibulatkan)}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Islami guru (Y)

| Kelas         | Interval Kelas | Tepi Kelas | Frek. Absolut (f <sub>0</sub> ) | Frek. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|---------------------------------|-------------------|
| 1             | 68 - 76        | 67.5       | 6                               | 4.88%             |
| 2             | 77 - 85        | 76.5       | 1                               | 0.81%             |
| 3             | 86 - 94        | 85.5       | 7                               | 5.69%             |
| 4             | 95 - 103       | 94.5       | 14                              | 11.38%            |
| 5             | 104 - 112      | 103.5      | 34                              | 27.64%            |
| 6             | 113 - 121      | 112.5      | 35                              | 28.46%            |
| 7             | 122 - 130      | 121.5      | 23                              | 18.70%            |
| 8             | 131 - 139      | 130.5      | 3                               | 2.44%             |
| <b>Jumlah</b> |                |            | <b>123</b>                      | <b>100.00%</b>    |

#### D. Identifikasi Tingkat Kecenderungan

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel digunakan rata-rata skor ideal (Mi) dan Standar Deviasi (SDi) pada variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan Y dimana kategori variabel terdiri dari empat kategori dengan menggunakan rumus seperti pada tabel berikut ini :

| Rentangan           | Frek.Observasi  | Frek.Relatif    | Kategori |
|---------------------|-----------------|-----------------|----------|
| Mi + 1,5 SDi        | F <sub>01</sub> | Fr <sub>1</sub> | Tinggi   |
| Mi s/d 1,5 SDi      | F <sub>02</sub> | Fr <sub>2</sub> | Cukup    |
| Mi - 1,5 SDi s/d Mi | F <sub>03</sub> | Fr <sub>3</sub> | Kurang   |
| Mi - 1,5 SDi        | F <sub>04</sub> | Fr <sub>4</sub> | Rendah   |
| <b>Jumlah</b>       | <b>N</b>        | <b>N</b>        |          |

Untuk menghitung rata-rata ideal (Mi), dan standar deviasi ideal (SDi) digunakan rumus sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$M_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} + \text{Skor terendah ideal}}{2}$$

$$SD_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} - \text{Skor terendah ideal}}{6}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam kategori berikut:

Kategori tinggi =  $(M_i + 1,5 SD_i)$  sampai dengan keatas

Kategori cukup =  $M_i$  sampai dengan  $(M_i + 1,5 SD_i)$

Kategori kurang =  $(M_i - 1,5 SD_i)$  sampai dengan  $M_i$

Kategori Rendah =  $(M_i - 1,5 SD_i)$  sampai kebawah

#### 6. Identifikasi Tingkat Kecenderungan *self-efficacy* ( $X_1$ )

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung  $X_1$  adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(30 \times 5) + (30 \times 1)}{2} = \frac{150 + 30}{2} = 90$$

$$SD_i = \frac{(30 \times 5) - (30 \times 1)}{6} = \frac{150 - 30}{6} = 20$$

Maka:

Kategori tinggi =  $>(M_i + 1,5 SD_i)$  sampai dengan keatas

=  $>[ 90 + 1,5 (20) ]$  s/d skor maks

=  $>121$  s/d skor maks

Kategori cukup =  $>M_i$  sampai dengan  $(M_i + 1,5 SD_i)$



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$= >90 \text{ s/d } 121$$

Kategori kurang =  $>(Mi - 1,5 SDi)$  sampai dengan  $Mi$

$$= >[90 - 30] \text{ s/d } 90$$

$$= >60 \text{ s/d } 90$$

Kategori Rendah =  $(Mi - 1,5 SDi)$  sampai kebawah

$$= \text{skor min s/d } 60$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel *self-efficacy* ( $X_1$ ) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan *self-efficacy* ( $X_1$ )

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori |
|-------------------|----------------|--------------|----------|
| > 121 – skor maks | 19             | 15.45%       | Tinggi   |
| > 90 – 121        | 72             | 58.54%       | Cukup    |
| >60 – 90          | 32             | 26.02%       | Kurang   |
| skor min - 60     | 0              | 0.00%        | Rendah   |
| <b>Jumlah</b>     | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |          |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 19 responden (15,45%) dalam kategori tinggi, 72 responden (58,54%) dengan kategori cukup, 32 responden (26,02%) dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

## 7. Identifikasi Tingkat Kecenderungan *Locus of control* ( $X_2$ )

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung  $X_2$  adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(29 \times 5) + (29 \times 1)}{2} = \frac{145 + 29}{2} = 87$$

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$SD_i = \frac{(29 \times 5) - (29 \times 1)}{6} = \frac{145 - 29}{6} = 19,334 = 19$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel *Locus of control* ( $X_2$ ) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan *Locus of control* ( $X_2$ )

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori |
|-------------------|----------------|--------------|----------|
| > 116 – skor maks | 61             | 49.59%       | Tinggi   |
| > 87 – 116        | 52             | 42.28%       | Cukup    |
| > 59 – 87         | 10             | 8.13%        | Kurang   |
| skor min - 59     | 0              | 0.00%        | Rendah   |
| <b>Jumlah</b>     | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |          |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 61 responden (49,59%) dalam kategori tinggi, 52 responden (42,28%) dengan kategori cukup, 10 responden (8,13%) dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

## 8. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ )

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung  $X_3$  adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(28 \times 5) + (28 \times 1)}{2} = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{(28 \times 5) - (28 \times 1)}{6} = \frac{140 - 28}{6} = 18,6667 = 19$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kecerdasan emosional ( $X_3$ ) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ )

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori |
|-------------------|----------------|--------------|----------|
| > 113 – skor maks | 15             | 12.20%       | Tinggi   |

|               |            |             |              |
|---------------|------------|-------------|--------------|
| > 84 – 113    | 90         | 73.17%      | <b>Cukup</b> |
| >56 – 84      | 18         | 14.63%      | Kurang       |
| skor min - 56 | 0          | 0.00%       | Rendah       |
| <b>Jumlah</b> | <b>123</b> | <b>100%</b> |              |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 15responden (12,20%) dalam kategori tinggi, 90 responden (73,17%)dengan kategori cukup, 18 responden (14,63%)dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.

### 9. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja ( $X_4$ )

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung  $X_4$  adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(26 \times 5) + (26 \times 1)}{2} = \frac{130 + 26}{2} = 78$$

$$SD_i = \frac{(26 \times 5) - (26 \times 1)}{6} = \frac{130 - 26}{6} = 17,334 = 17$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ )seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja ( $X_4$ )

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori     |
|-------------------|----------------|--------------|--------------|
| > 104 – skor maks | 17             | 13.82%       | Tinggi       |
| > 78 – 104        | 97             | 78.86%       | <b>Cukup</b> |
| >53 – 78          | 9              | 7.32%        | Kurang       |
| skor min - 53     | 0              | 0.00%        | Rendah       |
| <b>Jumlah</b>     | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |              |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 17responden (13,82%) dalam kategori tinggi, 97 responden (78,86%)dengan kategori cukup, 9 responden (7,32%)dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.



## 1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Kinerja Islami guru (Y)

Berdasarkan rumus diatas maka untuk menghitung Y adalah sebagai berikut:

$$M_i = \frac{(28 \times 5) + (28 \times 1)}{2} = \frac{140 + 28}{2} = 84$$

$$SD_i = \frac{(28 \times 5) - (28 \times 1)}{6} = \frac{140 - 28}{6} = 18,6667 = 19$$

Berdasarkan harga-harga tersebut dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kinerja Islami guru (Y) seperti pada tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Kinerja Islami guru (Y)

| Rentangan         | Frek.Observasi | Frek.Relatif | Kategori |
|-------------------|----------------|--------------|----------|
| > 113 – skor maks | 56             | 45.53%       | Tinggi   |
| > 84 – 113        | 60             | 48.78%       | Cukup    |
| >56 – 84          | 7              | 5.69%        | Kurang   |
| skor min - 56     | 0              | 0.00%        | Rendah   |
| <b>Jumlah</b>     | <b>123</b>     | <b>100%</b>  |          |

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa 56 responden (45,53%) dalam kategori tinggi, 60 responden (48,78%) dengan kategori cukup, 7 responden (5,69%) dengan kategori kurang dan tidak ada responden (0%) dengan kategori rendah.



## RIWAYAT HIDUP

H. Rahmat Suhadi lahir di Kp. Panjang, Kampar – Riau, tanggal 10 April 1979, putra keempat dari Ayahnda H. Muhammad Taher (alm.) dan Ibunda Hj. Syamsinar (almh.). Menyelesaikan pendidikan di SDN 035 Kp. Panjang Kampar tahun 1992, kemudian melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Batu Bersurat dan Islamic Centre Al-Hidayah Kampar sampai dengan tahun 1999. Pada tahun 2003 menyelesaikan S1 di IAIN Sulthan Syarif Qasim Pekanbaru, selanjutnya pada tahun 2007 melanjutkan S2 di UIN Sultan Syarif Kasim Riau, dan pada tahun 2011 lulus

S2 di Universitas Negeri Jakarta (Beasiswa Kemenag RI). Terakhir menjadi promovenus pada Sidang Terbuka, sekaligus menamatkan jenjang pendidikan tertinggi sebagai Doktor ke-217 di PPs UIN Suska Riau pada tahun 2021.

Pengalaman kerja dimulai sebagai karyawan di PT. Radio Aditya Pekanbaru tahun 2003, dosen honor di UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2003-2004, rentang waktu 2004-2007 bekerja di PT. Awal Bros Pekanbaru. sedangkan karir sebagai PNS dimulai pada tahun 2005 di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau, selanjutnya pengalaman menjabat dimulai pada 2008 diangkat menjadi Ka. Tata Usaha MAN 2 Model Pekanbaru, 2009 menjadi Ka Tata Usaha MTsN Muara Fajar, 2017-2019 menjadi Anggota BAN S-M Provinsi Riau, selanjutnya karir sebagai pejabat pada Kanwil Kemenag Prov. Riau dimulai dengan diangkat menjadi Kasi Kurikulum dan Evaluasi pada tahun 2018-2020 dan selanjutnya sebagai Kasi Bina Haji Reguler dan Advokasi Haji.

Menikah dengan Wirdayanti, dikaruniai 3 orang anak: Alya Hafizhah Rahmah, Muhammad Ghazi Rosyadi, dan Khumairoh Azzahwa.  
e-mail: rahmatsuhadi@yahoo.co.id

UIN SUSKA RIAU